

Resultaten van de ‘survey of junior researchers’ aan de UGent

*Annik Leyman, Svetlana Jidkova, Hannelore De Grande,
Gert Van der Goten, Ronan Van Rossem & Karen
Vandevelde*

ECOOM

Expertisecentrum Onderzoek & Ontwikkelingsmonitoring



Inhoudstafel

0	Executive summary	6
1	Inleiding	10
2	Methodologie en non-respons.....	11
2.1	Survey bij jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent	11
2.2	Survey bij doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent	12
3	Beschrijving van de populatie	13
3.1	Jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent	14
3.2	Doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent	15
4	Instroom	18
4.1	Studieverleden	18
4.2	Arbeidsverleden.....	22
5	Onderzoek en doctoreren aan de UGent.....	24
5.1	Doctoraatssituatie	24
5.2	Redenen om te starten met een doctoraat	25
5.3	Relatie met de promotor	27
5.4	Belemmeringen bij het uitvoeren van onderzoek	30
6	Samenwerking met andere sectoren	34
6.1	Samenwerkingspartners.....	34
6.2	Samenwerkingsvormen	35
6.3	Initiatief voor de samenwerking	36
6.4	Gevolgen van externe samenwerking	37
6.5	Ervaren problemen met externe samenwerking.....	37
6.6	Redenen om niet te samen te werken met andere sectoren	38
7	Internationale mobiliteit	40
7.1	Internationale mobiliteitservaringen.....	40
7.2	Toekomstige mobiliteitsintenties.....	43
8	Werktevredenheid.....	46
8.1	Algemene werktevredenheid.....	46
8.2	Invloed van het werk en de werkomgeving op de werktevredenheid	46
9	Carrièreplannen	49
9.1	Sector en functie.....	49
9.2	Jobaspecten	52

9.3	Vaardigheden en competenties	54
9.4	Meerwaarde van een doctoraatsdiploma op de arbeidsmarkt.....	58
10	Aanbevelingen	60
11	Bibliografie	61
12	Bijlagen	63
12.1	Vragenlijst	63

Lijst met tabellen

Tabel 1: Verdeling van alle onderzoekers aan de UGent en de respondenten naar geslacht, nationaliteit en wetenschapsgebied	12
Tabel 2: Verdeling van alle doctoraatsstudenten aan de UGent en de respondenten naar geslacht, nationaliteit en wetenschapsgebied	13
Tabel 3: Verdeling van de respondenten naar statuut	14
Tabel 4: Verdeling van de respondenten naar faculteit	15
Tabel 5: Situatie van doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent	16
Tabel 6: Vergelijking van de demografische kenmerken van doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent ten opzichte van de totale groep doctoraatsstudenten.....	17
Tabel 7: Verdeling van de doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent die ergens anders tewerkgesteld zijn naar sector van tewerkstelling.....	16
Tabel 8: Verdeling van respondenten naar afstudeerinstelling en wetenschapsgebied waarin ze tewerkgesteld zijn	19
Tabel 9: Interne mobiliteit tussen het afstuderen aan de UGent en de eerste aanstelling aan de UGent.....	20
Tabel 10 : Verdeling van respondenten naar studiegebied waarin ze afgestudeerd zijn en geslacht	21
Tabel 11: Verdeling van respondenten naar afstudeergraad	21
Tabel 12: Aantal werkervaring van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar wetenschapsgebied	22
Tabel 13: Werkervaringen van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar sector en wetenschapsgebied.....	23
Tabel 14: Werkervaring van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar functie en wetenschapsgebied.....	23
Tabel 15: De doctoraatsituatie van jonge onderzoekers naar statuut	25
Tabel 16: Redenen om te starten met een doctoraat naar geslacht	26
Tabel 17: Aanwezigheid van een onderzoeksvoorstel bij de aanvang van het doctoraatsonderzoek naar wetenschapsgebied	27
Tabel 18: Relatie met de promotor naar wetenschapsgebied ¹	29
Tabel 19: Ervaren problemen bij het uitvoeren van onderzoek naar geslacht	31
Tabel 20: Ervaren problemen bij het uitvoeren van onderzoek naar wetenschapsgebied ..	33
Tabel 21: Intersectoriële samenwerking naar sector waarmee wordt samengewerkt en wetenschapsgebied.....	35
Tabel 22: Intersectoriële samenwerking naar samenwerkingsvorm en sector van samenwerking	36
Tabel 23: Initiatiefnemer van de intersectoriële samenwerking	36
Tabel 24: Gevolgen van intersectoriële samenwerking	37
Tabel 25: Ervaren belemmeringen en problemen met intersectoriële samenwerking	38
Tabel 26: Redenen om niet samen te werken met andere sectoren	39
Tabel 27: Financiering van de buitenlandse verblijven	41
Tabel 28: Gevolgen van onderzoeksverblijven in het buitenland.....	42
Tabel 29: Ervaren problemen voor, tijdens of na een verblijf in het buitenland	43

Tabel 30: Mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers naar geslacht	44
Tabel 31: Mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers naar wetenschapsgebied.....	44
Tabel 32: Motiverende factoren voor internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers....	45
Tabel 33: Belemmerende factoren voor internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers die niet geïnteresseerd zijn in een buitenlands onderzoeksverblijf	45
Tabel 34: Algemene arbeidstevredenheid	46
Tabel 35: Correlatie tussen SIMPH subschalen en eerste discriminantfunctie voor werktevredenheid	47
Tabel 36: Gemiddelde en standaardafwijking op de SIMPH subschalen naar wetenschapsgebied.....	48
Tabel 37: Verdeling van de respondenten naar sector waar ze in de toekomst willen werken en geslacht	50
Tabel 38: Verdeling van de respondenten naar sector waar ze in de toekomst willen werken en wetenschapsgebied	51
Tabel 39: Kans op job in sector van voorkeur naar sector.....	51
Tabel 40: Verdeling van respondenten naar functie waarin ze het liefst willen werken naar geslacht	52
Tabel 41: Jobaspecten die bepalend zijn voor de jobkeuze van jonge onderzoekers naar geslacht	53
Tabel 42: Jobaspecten die bepalend zijn voor de jobkeuze van jonge onderzoekers naar wetenschapsgebied.....	54
Tabel 43: Vaardigheden en competenties die jonge onderzoekers belangrijk vinden voor hun verdere loopbaan naar geslacht.....	55
Tabel 44: Vaardigheden en competenties die jonge onderzoekers belangrijk vinden voor hun verdere loopbaan naar wetenschapsgebied.....	57
Tabel 45: Verdeling van respondenten die denken dat een doctoraatsdiploma eerder wel of wel als een meerwaarde beschouwd wordt in de volgende sectoren naar wetenschapsgebied.....	59

0 Executive summary

Het Expertisecentrum O&O Monitoring (ECCOOM) voerde in 2008 een survey uit bij jonge onderzoekers aan de UGent. In deze survey werden alle jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent en alle doctoraatsstudenten die geen arbeidscontract hebben aan de UGent bevroegd. De belangrijkste thema's die in dit onderzoek aan bod kwamen, waren: (doctoraats)onderzoek, werktevredenheid, externe samenwerking, internationale mobiliteit en carrièreplannen van jonge (doctoraats)onderzoekers. Een gelijkaardig onderzoek werd uitgevoerd aan de UA, VUB en UHasselt. Aangezien de resultaten van de survey bij doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent te beperkt zijn (N=165), werden deze resultaten enkel gebruikt voor de beschrijving van de situatie van deze onderzoekers (zie 3.2). De andere resultaten zullen later samen met deze van de UA, VUB en UHasselt gerapporteerd worden.

Wanneer we de *algemene situatie* van jonge onderzoekers die tewerkgesteld zijn aan de UGent bekijken, zien we dat de grootste groep (75%) van hen tewerkgesteld is als doctoraatsbursaal, assistent of wetenschappelijk medewerker. 60% van de respondenten zijn als onderzoeker werkzaam in de faculteiten Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen, Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen. Naast deze onderzoekers met een arbeidscontract zijn 23% van de doctoraatsstudenten niet met een arbeidscontract verbonden aan de UGent. Het overgrote deel (53%) van deze onderzoekers wordt wel aan de UGent gefinancierd voor onderzoek (met een Vlaamse/federale of buitenlandse beurs) of is tewerkgesteld in het Universitair ziekenhuis of een hogeschool van de AUGent. Iets minder dan 40% is elders tewerkgesteld of werkt via eigen middelen aan zijn/haar doctoraatsonderzoek.

Bij de *instroom* van jonge onderzoekers vallen twee duidelijke patronen op. Ten eerste stromen de meeste onderzoekers onmiddellijk na het behalen van hun diploma door naar een onderzoeksstatuut aan de UGent. Bijna 70% van de respondenten start aan de UGent in hetzelfde jaar waarin ze hun diploma hebben behaald of binnen één jaar na het afstuderen. Ten tweede zien we dat de rekrutering van jonge onderzoekers vooral intern gebeurt. 80% van de respondenten heeft hun diploma behaald aan de UGent. Het aandeel interne doorstromers ligt vooral hoog in de sociale en medische wetenschappen. De instroom van buitenlandse onderzoekers vertoont duidelijke verschillen naargelang het onderzoeksdomein. Buitenlandse onderzoekers bevinden zich vooral in de exacte en toegepaste wetenschappen.

Deze twee instroompatronen, onmiddellijke en interne instroom, hangen nauw samen met de manier waarop jonge onderzoekers gerekruteerd worden. Deze aanwervingen gebeuren meestal op een informele manier waarbij professoren beloftevolle studenten aanmoedigen om een doctoraatsvoorstel te schrijven of hen een plaats als onderzoeker binnen hun onderzoeksgroep aanbieden.

93% van de respondenten werkt op dit moment aan een [doctoraatsonderzoek](#), heeft zijn/haar doctoraat reeds neergelegd of heeft plannen om in de toekomst te doctoreren. Opvallend is dat ook het overgrote deel van de respondenten die werkzaam zijn op een statuut waar geen doctoraatsvereiste is (bv. wetenschappelijk medewerker of praktijkassistent) toch aan een doctoraatsonderzoek werken¹. De redenen om te starten met een doctoraat zijn divers en verschillen naargelang het wetenschapsdomein waarin onderzoekers werkzaam zijn. Interesse voor onderzoek in het algemeen of voor het specifieke onderwerp worden door alle onderzoekers het vaakst genoemd als redenen om een doctoraatsonderzoek aan te vangen. Onderzoekers uit de medische, exacte en toegepaste wetenschappen geven opvallend vaker aan dat ze gestart zijn met een doctoraat omwille van de arbeidsmogelijkheden met een doctoraatsdiploma. Humane en sociale wetenschappers beginnen dan weer vaker met een doctoraatsonderzoek omdat ze ambitie hebben voor een academische carrière.

Drie op vier respondenten ervaart problemen bij het uitvoeren van zijn/haar (doctoraats)onderzoek. De meest voorkomende problemen zijn: teveel tijd moeten spenderen aan niet-onderzoeksactiviteiten, algemeen tijdsgebrek, de werk-privébalans en het gebrek aan begeleiding. Vrouwen ondervinden vaker last van persoonlijke/familiale factoren zoals zwangerschap/ouderschap en de job van hun partner. De problemen die onderzoekers ervaren bij het uitvoeren van hun onderzoek verschillen ook al naargelang het wetenschapsgebied waarin ze werkzaam zijn. Deze problemen hangen meestal samen met de manier waarop onderzoek uitgeoefend wordt in de verschillende wetenschapsdomeinen. Zo klagen respondenten uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen meer dan onderzoekers uit de sociale en humane wetenschappen over het uitblijven van resultaten, de gebrekkige toegang tot of beschikbaarheid van instrumenten/documentatie en het gebrek aan begeleiding.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat onderzoekers uit de humane en sociale wetenschappen meer tevreden zijn over de relatie met hun promotor dan hun collega's uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen. Het feit dat onderzoekers binnen deze wetenschapsdomeinen vaak begeleiding krijgen van andere onderzoekers naast hun promotor waardoor deze laatste waarschijnlijk een minder centrale rol speelt, kan dit waarschijnlijk voor een deel verklaren. In de humane en sociale wetenschappen is de promotor vaak wel de meest belangrijkste begeleider.

73% van de onderzoekers werkt tijdens zijn/haar (doctoraats)onderzoek aan de UGent samen met andere sectoren. Vooral onderzoekers uit de toegepaste en medische wetenschappen werken samen met partners buiten de UGent. Deze [externe samenwerking](#) vindt vooral plaats met andere universiteiten en de overheid en neemt meestal de vorm aan van kennisoverdracht, dataverzameling, netwerkbouw en contractonderzoek. Het initiatief voor deze samenwerking komt in meer dan acht op de tien keer vanuit de universiteit. Het is hier vooral de promotor die

¹ We kunnen verwachten dat onderzoekers die werkzaam zijn op deze statuten en aan een doctoraatsonderzoek werken vaker de survey ingevuld hebben omdat ze zich meer aangesproken voelden tot het onderwerp van de vragenlijst.

fungeert als initiatiefnemer. Respondenten zijn doorgaans zeer positief over de gevolgen van intersectoriële samenwerking. Meer dan 85% is ervan overtuigd dat de samenwerking een nuttige bijdrage heeft geleverd voor zijn/haar doctoraatsonderzoek, algemene vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Positief is ook dat de meeste respondenten denken dat deze samenwerking zijn/haar carrièremogelijkheden buiten de eigen instelling vergroot heeft. Respondenten zijn er langs de andere kant niet van overtuigd dat deze samenwerking binnen de academische sector gehonoreerd zal worden. De samenwerking met andere sectoren brengt soms ook problemen met zich mee. Tijdsgebrek, gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking, administratieve barrières, belemmeringen door verplichtingen aan de UGent en problemen met intellectuele eigendomsrechten zijn hier de vaakst genoemde klachten.

Internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers komt nog niet zo frequent voor. Slechts 10% van de onderzoekers heeft reeds een onderzoeksverblijf in het buitenland achter de rug. Deze buitenlandse onderzoeksverblijven worden hoofdzakelijk doorgebracht in andere Europese landen of Noord-Amerika en zijn meestal van korte duur. Jonge onderzoekers ervaren hun verblijf in het buitenland doorgaans als zeer positief zowel voor hun huidig onderzoek, hun verdere carrière als onderzoeker als hun persoonlijke ontwikkeling. Negatief is wel dat onderzoekers soms vinden dat hun collega's niet altijd geïnteresseerd zijn in de kennis die ze opgedaan hebben in het buitenland of dat ze de opgedane kennis niet kunnen transfereren naar hun eigen onderzoeksgroep. Een onderzoeksverblijf in het buitenland brengt soms ook problemen met zich mee. Zo klagen onderzoekers soms over familiale aspecten (partner/kinderen), tijdsdruk/verplichtingen aan de UGent, huisvesting en een gebrekkige professionele begeleiding in het buitenland.

Hoewel slechts een klein aandeel onderzoekers in het verleden reeds naar het buitenland geweest is, ligt de mobiliteitsbereidheid bij jonge UGent-onderzoekers hoog. 63% van de respondenten gaf aan geïnteresseerd te zijn in een buitenlands onderzoeksverblijf in de toekomst. De overgrote meerderheid van deze onderzoekers hebben echter nog geen concrete plannen gemaakt in die richting. Onderzoekers willen vooral naar het buitenland om nieuwe kennis op te doen over hun onderzoeksonderwerp, samen te werken met andere (top)onderzoekers, internationale netwerken uit te bouwen en hun onderzoeksvaardigheden te verbeteren. Jonge onderzoekers die niet naar het buitenland willen (18%) geven hier vooral familiale redenen voor of vinden dat een onderzoeksverblijf in het buitenland geen meerwaarde betekent voor hun onderzoek of voor hun verder carrière als onderzoeker.

De *algemene werktevredenheid* van de respondenten aan de UGent ligt vrij hoog. Drie kwart van de respondenten gaf aan zeer tevreden of tevreden te zijn over hun huidige betrekking. Slechts 2% is zeer ontevreden of ontevreden. De belangrijkste factoren voor een goede werktevredenheid zijn plezier beleven in het werk, de sociale steun die men er ervaart en leermogelijkheden binnen de job.

Qua *carrièreplanning* blijft de universiteit bij junioronderzoekers de meest populaire toekomstige werkgever. Meer dan drie op vier onderzoekers wil later graag aan de slag aan een universiteit. Daarnaast zijn ook niet-universitaire onderwijsinstellingen en de overheidssector vrij populair. Hoewel heel wat respondenten in de toekomst graag aan de universiteit willen blijven werken, beseffen de meesten wel dat hun kansen op een academische loopbaan eerder klein zijn.

De respondenten willen in de toekomst graag een job waarbij ze kunnen samenwerken met anderen, die intellectuele uitdaging biedt, goed betaald wordt en een goede combinatie van werk en privéleven toelaat. De belangrijkste competenties die respondenten denken nodig te hebben in hun verdere carrière zijn: onderzoeksvaardigheden, wetenschappelijke kennis en analytisch denken. Tot slot zijn bijna alle respondenten ervan overtuigd dat een doctoraatsdiploma beschouwd wordt als een meerwaarde aan de universiteit en in niet-universitaire onderwijsinstellingen. De meerwaarde van een doctoraat in andere sectoren ligt volgens hen een heel stuk lager. Opvallend is dat onderzoekers uit de toegepaste wetenschappen de meest positieve visie hebben over de meerwaarde van een doctoraatsdiploma in de meeste sectoren, en onderzoekers uit de humane wetenschappen de minst positieve visie.

1 Inleiding

Door het toenemende belang van kennis en innovatie in de huidige economie is de interesse voor het doctoraatsproces en de carrières van onderzoekers de laatste jaren sterk toegenomen. Om een beter inzicht te krijgen in deze processen voerde het Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring (ECOOM) UGent² in 2008 een survey uit bij alle jonge onderzoekers die een arbeidscontract hebben aan de UGent en alle doctoraatsstudenten die niet via een arbeidscontract verbonden zijn met de UGent.

In 2005 vond er aan de UGent en de KULeuven reeds een gelijkaardige survey plaats bij onderzoekers die ingestroomd waren van 1984/85 tot 1997/98 (Verlinden et al., 2005). In dit onderzoek lag de nadruk vooral op het achterhalen van de factoren die een invloed hebben op het al dan niet behalen van een doctoraatsdiploma. Uit de resultaten bleek onder meer dat de begeleiding, de onderzoeksgroepcultuur en de perceptie van het proces van doctoreren een belangrijke rol spelen voor het slagen of falen van een doctoraatsproces en de snelheid van doctoreren.

In dit onderzoek werden een aantal vragen van de voorgaande studie terug opgenomen. Zo moesten de onderzoekers vragen beantwoorden over hun motieven om te starten met een doctoraat, de relatie met hun promotor en de belemmeringen die zij ondervinden bij hun (doctoraats)onderzoek. Daarnaast werden er in deze survey ook bijkomende vragen gesteld over intersectoriële samenwerking en internationale mobiliteit tijdens het doctoraats- of onderzoekproces. De keuze om jonge onderzoekers ook over deze onderwerpen te bevragen, vloeit voort uit de vaststelling dat internationale en intersectoriële mobiliteit steeds belangrijker worden binnen een academische loopbaan. Terwijl onderzoekers vroeger meer vanuit een ivoren toren onderzoek verrichten, wordt er vandaag de dag steeds meer belang gehecht aan samenwerking met andere (buitenlandse) onderzoeksinstituten en organisaties buiten de academische wereld (Commission of the European Communities, 2000). Het stimuleren van kennisuitwisseling en de ontwikkeling van bredere vaardigheden bij onderzoekers zijn de belangrijkste doelstellingen van deze samenwerking en mobiliteit.

Deze survey werd ook uitgevoerd aan de UA, VUB en UHasselt. In 2009 zullen de gezamenlijke resultaten van dit onderzoek, met meer diepgaande analyses, gerapporteerd worden.

² Het vroegere Steunpunt O&O Indicatoren UGent

2 Methodologie en non-respons

Dit rapport is het resultaat van een surveyonderzoek dat in 2008 door het Expertisecentrum O&O Monitoring (ECOOM) uitgevoerd werd aan de UGent bij alle onderzoekers die met een arbeidscontract verbonden zijn aan de UGent en bij doctoraatsstudenten die niet met een arbeidscontract verbonden zijn aan de UGent. Aangezien het hier gaat over twee verschillende groepen, werden er twee aparte surveys uitgevoerd.

2.1 Survey bij jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent

Jonge onderzoekers werden in dit onderzoek gedefinieerd als onderzoekers die tewerkgesteld zijn op een statuut waarvoor geen doctoraatsdiploma vereist is³. Voor een aantal van deze statuten (bv. FWO aspirant, assistent,...) geldt dat alle onderzoekers verwacht worden om aan een doctoraat te werken. Voor andere statuten geldt dit niet (bv. wetenschappelijk medewerker). In deze survey werden op die manier zowel onderzoekers opgenomen die aan een doctoraat werken als onderzoekers die geen doctoraatsonderzoek uitvoeren.

Op basis van de personeelsdatabank werd een lijst gegenereerd van 2810 onderzoekers⁴. Al deze onderzoekers kregen in maart 2008 een websurvey toegestuurd. De respondenten konden de vragenlijst zowel in het Engels als in het Nederlands invullen. 958 onderzoekers (34,1%) stuurden de vragenlijst volledig ingevuld terug. Enkel volledig ingevulde vragenlijsten werden opgenomen in het databestand.

³ Aspirant FWO, Assistent, doctoraatsbursaal, IWT-bursaal, praktijkassistent, wetenschappelijk medewerker, IBBT predoc, IMEC predoc, klinische doctoraatsbursaal FWO, VIB junior onderzoeker/medewerker/wetenschappelijk personeel.

⁴ Situatie op 5/03/2008

Tabel 1: Verdeling van alle onderzoekers aan de UGent en de respondenten naar geslacht, nationaliteit en wetenschapsgebied (in %)

		Totaal onderzoekers		Respondenten	
		%	N	%	N
Geslacht	Vrouw	49,4	1387	53,6	493
	Man	50,6	1423	46,4	426
	Totaal	100,0	2810	100	919 ²
Nationaliteit**	Belg	88,5	2488	90,6	828
	Niet-Belg	11,5	322	9,4	86
	Totaal	100,0	2810	100,0	914 ²
Wetenschapsgebied	Humane	13,3	373	12,2	112
	Sociale	13,3	373	17,8	164
	Exacte	19,8	557	17,6	162
	Toegepaste	28,8	809	27,5	253
	Medische	24,7	695	24,6	226
	Centrale admin	0,1	3	0,2	2
	Totaal	100,0	2810	100,0	919 ²
Statuut**	Aspirant FWO	8,8	248	11,1	102
	Assistent	17,7	496	22,3	205
	Bursaal BOF	33,7	946	40,5	372
	IWT-bursaal	8,8	246	7,9	73
	Praktijkassistent	11,1	313	2,3	21
	Wet medewerker	15,9	447	13,9	128
	Andere ¹	4,1	114	2,0	18
	Totaal	100,0	2810	100,0	919 ²

¹ IBBT-predoc, IMEC predoc, klinische doctoraatsbeurs FWO, VIB junior onderzoeker, VIB-02-junior medewerker, VIB-W2 onderzoeker, VIB wetenschappelijk personeel onderzoeker

² Voor een beperkt aantal respondenten kon bepaalde informatie (bv. geslacht, functie, faculteit,...) uit de personeelsdatabank niet gekoppeld worden aan de vragenlijsten.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Bovenstaande tabel toont aan dat de nationaliteit en het statuut van de respondenten significant verschilt van die van de populatie. Onderzoekers met een niet-Belgische nationaliteit zijn iets slechter vertegenwoordigd bij de respondenten dan in de populatie. Naar statuut zien we dat in bijna alle statuten waar onderzoekers verwacht worden te doctoreren (FWO-aspirantschap, assistent en bursaal BOF) het aandeel respondenten hoger ligt dan hun aandeel in de populatie. We kunnen verwachten dat deze onderzoekers zich het meest aangesproken voelden tot het onderwerp van de vragenlijst en daardoor ook vaker antwoordden.

2.2 Survey bij doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent

In de tweede survey werden onderzoekers bevraagd die ingeschreven zijn voor het doctoraat aan de UGent maar aan deze instelling geen arbeidscontract hebben. Deze onderzoekers zijn dus wel ingeschreven in de studentendatabank maar komen niet voor in de personeelsdatabank. De survey

werd uitgestuurd naar 393 onderzoekers. De respondenten konden deze vragenlijst zowel in het Nederlands als in het Engels invullen. 97 respondenten stuurden de vragenlijst volledig ingevuld terug (25% respons), 68 respondenten stuurden de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld terug. Aangezien het hier slechts over een beperkt aantal personen gaat, werd er beslist om zowel volledig ingevulde als niet-volledig ingevulde vragenlijsten te gebruiken voor analyses (N=165, 42% respons).

Mannen zijn iets sterker vertegenwoordigd bij de respondenten dan in de populatie. Bij vrouwen zien we het omgekeerde. Naar nationaliteit zien we dat doctoraatsstudenten met een niet-Belgische nationaliteit de vragenlijst iets vaker hebben ingevuld dan Belgische doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent. Tot slot zien we ook dat de participatie van doctoraatsonderzoekers uit de exacte en toegepaste wetenschappen opmerkelijk hoger ligt dan deze van de doctoraatsstudenten uit de humane en medische wetenschappen.

Tabel 2: Verdeling van alle doctoraatsstudenten aan de UGent en de respondenten naar geslacht, nationaliteit en wetenschapsgebied (in %)

		Totaal onderzoekers zonder arbeidscontract		Respondenten	
		%	N	%	N
Geslacht	Vrouw	41,7	164	38,2	63
	Man	58,3	229	61,8	102
	Totaal	100,0	393	100,0	165
Nationaliteit***	Belg	57,5	226	53,3	88
	Niet-Belg	42,5	167	46,7	77
	Totaal	100,0	393	100,0	165
Wetenschapsgebied*	Humane	18,3	72	14,5	24
	Sociale	9,7	38	10,3	17
	Exacte	19,3	76	23,6	39
	Toegepaste	31,0	122	37,0	61
	Medische	21,6	85	14,5	24
	Totaal	100,0	393	100,0	165

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Aangezien de resultaten van de survey bij doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent te beperkt zijn (N=165), werden deze resultaten enkel gebruikt voor de beschrijving van de situatie van deze onderzoekers (zie 3.2). De andere resultaten zullen later samen met deze van de UA, VUB en UHasselt gerapporteerd worden.

3 Beschrijving van de populatie

In dit eerste deel wordt de algemene situatie van jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent en doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent besproken.

3.1 Jonge onderzoekers met een arbeidscontract aan de UGent

Tabel 3 geeft de verdeling van de respondenten naar statuut weer. We zien hier dat de grootste groep respondenten (75%) tewerkgesteld is als doctoraatsbursaal, assistent of wetenschappelijk medewerker. Zoals reeds vermeld in tabel 1 zijn onderzoekers die werken op een statuut waarop men verwacht wordt te doctoreren in dit onderzoek sterker vertegenwoordigd dan in de totale populatie. Uit verdere analyses van de data blijkt dat onderzoekers die afgestudeerd zijn met hoge graden vaker terug te vinden zijn bij de FWO-aspiranten en IWT-bursalen (niet in tabel). Dit is logisch gezien het feit dat deze persoonsmandaten via competitie verdeeld worden.

Tabel 3: Verdeling van de respondenten naar statuut

	%	N
Doctoraatsbursaal	40,6	373
Assistent	22,3	205
Wetenschappelijk medewerker	13,8	127
Aspirant FWO	11,1	102
IWT-bursaal	7,9	73
Praktijkassistent	2,3	21
Andere*	2,0	18
Totaal	100,0	919

*IBBT predoc, IMEC predoctoraal onderzoeker, klinische doctoraatsbeurs FWO, VUB junioronderzoeker, VIB wetenschappelijk personeel

60% van de respondenten zijn als onderzoeker werkzaam in de faculteiten Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen, Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen. Het kleinst aandeel respondenten vinden we terug in de faculteiten Economie en Bedrijfskunde, Farmaceutische Wetenschappen en Rechtsgeleerdheid.

Tabel 4: Verdeling van de respondenten naar faculteit

	%	N
Wetenschappen	17,6	162
Ingenieurswetenschappen	17,3	159
Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen	13,9	128
Bio-ingenieurswetenschappen	10,2	94
Letteren en Wijsbegeerte	9,0	83
Psychologie en Pedagogische Wetenschappen	8,8	81
Diergeneeskunde	7,5	69
Politieke en Sociale Wetenschappen	5,5	51
Economie en Bedrijfskunde	3,5	32
Farmaceutische Wetenschappen	3,2	29
Rechtsgeleerdheid	3,2	29
Centrale administratie	0,2	2
Totaal	100,0	919

Bij de respondenten bevinden zich iets meer vrouwen (493/919 of 53,6%) dan mannen (426/919 of 46,4%) (zie tabel 1). In de totale populatie zijn mannen en vrouwen zeer gelijk vertegenwoordigd. De vaststelling dat er meer en meer sprake is van een genderevenwicht bij de instroom van jonge onderzoekers aan de universiteit werd ook door voorgaand onderzoek reeds aangetoond (Leyman & Steegmans, 2006; Pyck & Demoor, 2007).

3.2 Doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent

Hoewel de meeste doctoraatsstudenten aan de UGent hun doctoraatsonderzoek uitvoeren als onderdeel van hun tewerkstelling aan de UGent, hebben 23% van de doctoraatsstudenten geen arbeidscontract aan de UGent. Deze doctoraatsstudenten kunnen ingedeeld worden in vier grote categorieën.

De grootste groep, iets minder dan 30%, bestaat uit onderzoekers die met een externe beurs tewerkgesteld zijn aan een instelling van de AUGent. Ongeveer 24% van de respondenten is ergens anders tewerkgesteld. Een derde grote groep zijn onderzoekers die tewerkgesteld zijn aan het Universitair ziekenhuis of in een hogeschool binnen de AUGent. De laatste grote groep bestaat uit onderzoekers die werkloos zijn of hun doctoraatsonderzoek uitvoeren/afwerken in hun vrije tijd.

Het overgrote deel (53%) van de onderzoekers die geen arbeidscontract hebben aan de UGent werken dus wel aan de UGent (met een Vlaamse/federale of buitenlandse beurs) of zijn tewerkgesteld in het Universitair ziekenhuis of een hogeschool van de AUGent. Iets minder dan 40% is ergens anders tewerkgesteld of werkt via eigen middelen aan zijn/haar doctoraatsonderzoek.

Tabel 5: Situatie van doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent

	%	N
Tewerkgesteld met een buitenlandse beurs aan AUGent	27,9	46
Ergens anders tewerkgesteld	23,6	39
Tewerkgesteld aan het UZ of AUGent	21,2	35
met eigen middelen/OCMW/werkloosheidsuitkeringen	15,2	25
Tewerkgesteld met een Vlaamse/federale beurs aan AUGent	6,1	10
Andere	6,1	10
Totaal	100,0	165

Het overgrote deel (56%) van de doctoraatsstudenten die elders tewerkgesteld zijn, werken in de overheidssector of in een niet-academische onderwijsinstelling buiten de AUGent (tabel 6). Het aandeel onderzoekers dat hun doctoraatsonderzoek combineert met een tewerkstelling in de non-profit sector, de industrie, een andere universiteit of de dienstensector is eerder klein.

Tabel 6: Verdeling van de doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent die ergens anders tewerkgesteld zijn naar sector van tewerkstelling

	%	N
Overheidssector	35,9	14
Niet-academische onderwijsinstelling (buiten UGent)	20,5	8
Non-profit sector	10,3	4
Industrie	12,8	5
Andere universiteit (buiten AUGent)	7,7	3
Dienstensector	7,7	3
Andere	5,1	2
Totaal	100,0	39

Tot slot vergelijken we de groep doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent met alle doctoraatsstudenten (tabel 7). In de totale groep doctoraatsstudenten zijn mannen en vrouwen ongeveer gelijk vertegenwoordigd. Bij de doctoraatsonderzoekers zonder arbeidscontract aan de UGent zien we een veel schevere geslachtsverdeling. Mannen zijn hier met 58% sterk in de meerderheid. Ook naar nationaliteit zien we duidelijke verschillen tussen beide groepen. 21% van de ingeschreven doctoraatsstudenten heeft een niet-Belgische nationaliteit. Bij de doctoraatsonderzoekers zonder arbeidscontract bedraagt dit percentage 43%. Doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent vinden we daarnaast vaker terug in de humane wetenschappen en iets minder vaak in de sociale, exacte en medische wetenschappen.

Tabel 7: Vergelijking van doctoraatstudenten zonder arbeidscontract aan de UGent ten opzichte van de totale groep doctoraatsstudenten (in %)

		Doctoraatsstudenten zonder arbeidscontract	Totaal doctoraatsstudenten
Geslacht	Vrouw	41,7	49,1
	Man	58,3	50,9
Nationaliteit	Belg	57,5	79,1
	Niet-Belg	42,5	20,9
Wetenschapsgebied	Humane	18,3	10,8
	Sociale	9,7	12,0
	Exacte	19,3	22,9
	Toegepast	31,0	32,1
	Medische	21,6	22,1

4 Instroom

In dit deel wordt de instroom van jonge onderzoekers aan de UGent belicht. We gaan achtereenvolgens het studie- en arbeidsverleden van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent na.

4.1 Studieverleden

Uit de resultaten blijkt dat bijna 70% van de respondenten gestart is aan de UGent in hetzelfde jaar waarin ze hun eerste diploma behaald hebben of binnen één jaar na het afstuderen (niet in tabel). De meeste respondenten stromen dus onmiddellijk na hun studies door naar een onderzoeksfunctie binnen de UGent. Bij ongeveer drie op de tien onderzoekers verstrijkt er twee jaar of meer tussen het behalen van hun diploma en de start van hun tewerkstelling aan de UGent.

Meer dan 80% van de respondenten heeft hun diploma behaald aan de UGent (tabel 8). Deze interne doorstroom van afgestudeerden naar onderzoeksfuncties aan de UGent kan verklaard worden door het feit dat de rekrutering van jonge onderzoekers aan Vlaamse universiteiten hoofdzakelijk via informele weg verloopt (Verlinden et al, 2005). Het is heel vaak de professor die bekwame studenten aanspoort om te starten met een doctoraat of hen een plaats als onderzoekers binnen zijn/haar onderzoeksgroep aanbiedt. De cijfers in tabel 8 tonen ook de beperkte mobiliteit van jonge onderzoekers tussen de verschillende Vlaamse universiteiten aan. Slechts 8% van de respondenten zijn afgestudeerd aan een andere Vlaamse universiteit. Onderzoekers die in het buitenland gestudeerd hebben, vormen ongeveer 8% van de respondenten. Tot slot hebben iets minder dan 1% van de onderzoekers enkel een hogeschooldiploma op zak. Door de academisering van het hoger onderwijs en de gelijkstelling van masterdiploma's aan universiteiten en hogescholen kunnen we verwachten dat dit aandeel in de toekomst hoogstwaarschijnlijk zal toenemen.

Daarnaast toont tabel 8 ook aan dat de instelling waar de respondenten hun diploma behaald hebben, verschilt naargelang het wetenschapsgebied waarin ze werkzaam zijn. De groep jonge onderzoekers in de sociale en medische wetenschappen bestaat uit meer onderzoekers die afgestudeerd zijn aan de UGent dan de groep onderzoekers uit de humane, exacte en toegepaste wetenschappen. Het aandeel onderzoekers die afgestudeerd zijn aan een buitenlandse universiteit ligt het hoogst in de toegepaste en exacte wetenschappen.

Tabel 8: Verdeling van respondenten naar afstudeerinstelling van hun laatste licentiaats/master diploma en wetenschapsgebied waarin ze tewerkgesteld zijn (in %) (N= 915; $\chi^2=36,818$; $p=0,002$; $df=16$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
UGent	79,5	85,4	80,9	78,3	87,5	82,4
Andere Vlaamse universiteit	13,4	10,4	6,2	5,9	8,0	8,2
Buitenlandse universiteit/hogeschool	6,3	3,7	11,1	13,4	4,0	8,1
Vlaamse hogeschool	0,0	0,0	1,2	2,0	0,4	0,9
Waalse universiteit/hogeschool	0,9	0,6	0,6	0,4	0,0	0,4
Totaal (N)	112	164	162	253	224	915

In het onderzoek werd ook nagegaan hoeveel interne mobiliteit i.e. interfacultair) er plaatsvindt tussen het afstuderen en het begin van een onderzoeksloopbaan bij onderzoekers die aan de UGent afgestudeerd zijn. Uit de cijfers blijkt dat deze interne mobiliteit slechts beperkt is. Het overgrote deel van de afgestudeerden is tewerkgesteld aan dezelfde faculteit waar ze hun diploma behaald hebben. De lage interne mobiliteit tussen het afstuderen en de eerste aanstelling kan opnieuw verklaard worden door het rekruteringsproces van jonge onderzoekers (zie hierboven) en de lage graad van interdisciplinariteit in het onderwijs en onderzoek.

De interne mobiliteit verschilt ook naargelang de faculteit waarin de respondenten afgestudeerd zijn. Vooral onderzoekers die gestudeerd hebben aan een medische faculteit (Diergeneeskunde, Geneeskunde, en Farmaceutische Wetenschappen) starten een (doctoraats)onderzoek aan dezelfde faculteit. Onderzoekers met een diploma sociale of humane wetenschappen zijn iets vaker tewerkgesteld aan een andere faculteit. Deze onderzoekers stappen vooral over naar de faculteit Geneeskunde of Economie. De grootste interne mobiliteit vindt plaats bij respondenten die gestudeerd hebben aan de faculteiten Wetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen. Studenten die afgestudeerd zijn aan de faculteit Wetenschappen maken vooral de overstap naar de faculteiten Diergeneeskunde, Toegepaste Wetenschappen en Geneeskunde. Studenten uit de Bio-ingenieurswetenschappen stappen vooral over naar de faculteiten Geneeskunde, Wetenschappen en Toegepaste Wetenschappen.

Tabel 9: Interne mobiliteit tussen het afstuderen aan de UGent en de eerste aanstelling aan de UGent (in %)

Faculteit van afstuderen	Faculteit van tewerkstelling			Totaal	N
	Dezelfde Fac.	Andere Fac. binnen dezelfde DS	Andere Fac.		
Diergeneeskunde	100,0	0,0	0,0	100	39
Geneeskunde en gezondheidswet.	96,2	1,2	2,6	100	78
Economie en bedrijfskunde	92,6	3,7	3,7	100	27
Farmaceutische wet.	90,5	0,0	9,5	100	21
Ingenieurswet.	87,6	0,9	11,4	100	105
Rechtsgeleerdheid	83,3	0,0	16,7	100	24
Psychologie en pedagogische wet.	80,2	3,7	16,1	100	81
Politieke en sociale wet.	78,7	17,4	3,9	100	46
Letteren en wijsbegeerte	76,0	2,1	21,9	100	96
Wetenschappen	70,3	/	29,7	100	175
Bio-ingenieurswet.	59,5	7,2	33,3	100	111

De grootste groep respondenten (50%) zijn afgestudeerd in de wetenschappen en toegepaste wetenschappen (tabel 10). Ook afgestudeerden uit de humane/sociale richtingen psychologie en pedagogische wetenschappen, taal- en letterkunde en politieke en sociale wetenschappen zijn goed vertegenwoordigd bij de respondenten. Traditioneel zien we ook een aantal duidelijke onevenwichtige genderverdelingen naar studiegebied. Mannen zijn veel vaker dan vrouwen afgestudeerd in de wetenschappen of toegepaste wetenschappen. Vrouwen langs hun kant hebben vaker een diploma in de psychologie/pedagogie of medische wetenschappen op zak.

Tabel 10 : Verdeling van respondenten naar studiegebied waarin ze afgestudeerd zijn in hun laatste licentiaats/master diploma naar geslacht (in %) (N= 917; $\chi^2 = 85,071$; $p=0,000$; $df=17$)

	Vrouw	Man	Totaal
Wetenschappen	18,5	24,0	21,0
Toegepaste wet.	7,7	25,6	16,0
Toegepaste biologische wet.	14,4	11,8	13,2
Psychologische en pedagogische wet.	14,6	5,4	10,4
Politieke en sociale wet.	6,9	5,4	6,2
Taal- en letterkunde	5,7	4,0	4,9
Diergeneeskunde	5,5	3,3	4,5
Geneeskunde	4,3	3,3	3,8
Rechten, notariaat en criminologische wet.	3,5	3,1	3,3
Economische en toegepaste economische wet.	3,0	3,3	3,2
Lichamelijke opvoeding, revalidatiewet. en kinesithérapie	3,3	2,1	2,7
Farmaceutische wet.	3,3	1,4	2,4
Gecombineerde studiegebieden	2,4	1,9	2,2
Geschiedenis	1,4	1,6	1,5
Sociale gezondheidswet.	2,4	0,5	1,5
Wijsbegeerte en moraalwet.	1,2	1,2	1,2
Archeologie en kunstwet.	1,2	1,2	1,2
Tandheelkunde	0,6	0,9	0,8
Totaal	492	425	917

Iets meer dan 90% van de respondenten zijn minstens afgestudeerd met minstens onderscheiding. Dit aandeel ligt duidelijk hoger dan in de totale groep afgestudeerden op Master niveau waar ongeveer 68%⁵ van de studenten afstudeert met onderscheiding of meer (niet in tabel). De vaststelling dat doctoreren het privilege blijft van de betere studenten wordt ook bevestigd door voorgaand onderzoek (Verlinden et al., 2005). Uit dit onderzoek bleek dat professoren vooral studenten met hoge graden aanspreken over de mogelijkheden om te doctoreren.

Tabel 11: Verdeling van respondenten naar afstudeergraad van hun laatste licentiaats/master diploma (N=956)

	%	N
Grootste onderscheiding met felicitaties van de jury	1,5	14
Grootste onderscheiding	11,9	114
Grote onderscheiding	42,5	406
Onderscheiding	34,6	331
Voldoening	3,5	33
Buitenlands diploma, graad niet equivalent met het Vlaamse systeem	5,0	48
Weet niet	1,0	10
Totaal	100,0	956

⁵ Afstudeergraden van de laatstejaarsstudenten van het academiejaar 207-2008 aan de UGent.

4.2 Arbeidsverleden

Uit de resultaten van het studieverleden bleek reeds dat het overgrote deel van de respondenten onmiddellijk na hun studies starten aan de UGent. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 64% van de onderzoekers geen andere werkervaring hebben voor hun aanstelling aan de UGent. Eén op vijf respondenten heeft voor zijn/haar job aan de UGent één andere job uitgeoefend. 15% van de respondenten heeft voordien reeds bij twee of meer andere werkgevers gewerkt.

Respondenten uit de exacte en toegepaste wetenschappen stromen opvallend vaker direct na het afstuderen door naar een onderzoekspositie aan de UGent. In de humane wetenschappen ligt het aandeel respondenten dat na het afstuderen eerst nog ergens anders gewerkt heeft het hoogst. Dezelfde verschillen in werkervaring voor de aanstelling aan de UGent werden ook in het vorig onderzoek aan de UGent en de KULeuven vastgesteld (Verlinden et al, 2005).

Tabel 12: Aantal werkervaring van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar wetenschapsgebied (in %) (N=917; $\chi^2=55,847$; $p=0,00$; $df=16$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
Geen	44,6	57,9	72,8	73,1	59,8	63,6
Een of meerdere	55,4	42,1	27,2	26,9	40,2	36,4
Totaal (N)	112	164	162	253	226	917

Onderstaande tabel geeft de verdeling van de respondenten die voor hun aanstelling aan de UGent reeds ergens anders gewerkt hebben naar sector van tewerkstelling. De cijfers tonen aan dat de sectoren waarin onderzoekers voordien gewerkt hebben zeer divers zijn. Jonge onderzoekers die reeds een werkervaring hebben buiten de UGent hebben deze iets vaker opgedaan in een andere universiteit of de non-profit sector dan in een andere sector.

Wanneer we de werkervaringen buiten de UGent indelen naar wetenschapsgebied zien we een aantal duidelijke verschillen. De sector waarin jonge onderzoekers tewerkgesteld waren voor ze aan de UGent gestart zijn, wordt vooral bepaald door hun diploma. Jonge onderzoekers uit de sociale en medische wetenschappen hebben voor hun aanstelling aan de UGent vaker gewerkt in de non-profit en de dienstverlenende sector dan onderzoekers uit andere wetenschapsgebieden. Respondenten uit de humane wetenschappen zijn vooral overgestapt naar de UGent na een tewerkstelling in een niet-universitaire onderwijsinstelling, een andere universiteit of de dienstverlenende sector.

Tabel 13: Werkervaringen van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar sector en wetenschapsgebied (in %) (N= 334; $\chi^2=110,754$; $p=0,000$; $df=28$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
Non-profit sector	8,1	29,0	2,3	5,8	28,9	16,8
Andere universiteit	14,5	10,1	22,7	23,2	12,2	15,9
Dienstverlenende sector	14,5	24,6	13,6	15,9	6,7	14,7
Nijverheidssector	6,5	10,1	20,5	33,3	6,7	14,7
Niet-universitaire onderwijsinstelling	21,0	8,7	22,7	7,2	10,0	12,9
Overheidssector	16,1	15,9	13,6	10,1	10,0	12,9
Vrij beroep	19,4	1,4	2,3	4,3	24,4	11,7
Primaire sector	0,0	0,0	2,3	0,0	1,1	0,6
Totaal (N)	62	69	44	69	90	334

40% van de onderzoekers hebben voor hun tewerkstelling aan de UGent reeds een onderzoekserelateerde functie uitgevoerd (tabel 14). Respondenten uit de toegepaste en exacte wetenschappen hebben opvallend vaker reeds een onderzoeksfunctie bij een andere werkgever achter de rug. Een verklaring voor dit verschil kunnen we voor een deel vinden in tabel 12. Uit deze tabel blijkt dat respondenten uit deze wetenschapsgebieden voordien vaker tewerkgesteld waren aan een andere universiteit.

Tabel 14: Werkervaring van jonge onderzoekers voor hun aanstelling aan de UGent naar functie en wetenschapsgebied (in %) (N= 334; $\chi^2=34,552$; $p=0,000$; $df=8$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
Geen onderzoeksfunctie	74,2	63,8	56,8	36,2	73,3	61,7
Hoofdzakelijk een onderzoeksfunctie	17,7	15,9	31,8	31,9	14,4	21,3
Gedeeltelijk een onderzoeksfunctie	8,1	20,3	11,4	31,9	12,2	17,1
Totaal (N)	62	69	44	69	90	334

5 Onderzoek en doctoreren aan de UGent

In dit deel wordt de onderzoeks- en doctoraatssituatie van jonge onderzoekers aan de UGent besproken. We gaan achtereenvolgens na waarom jonge onderzoekers starten met een doctoraat, hoe ze de relatie met hun promotor ervaren en welke belemmeringen zijn (eventueel) ondervinden bij het uitvoeren van hun (doctoraats)onderzoek.

5.1 Doctoraatssituatie

Uit tabel 15 blijkt dat de grote meerderheid (93%) van de respondenten aan een doctoraatsonderzoek werkt. Een kleine minderheid heeft het doctoraat reeds neergelegd of heeft plannen om in de toekomst te doctoreren. Slechts enkele respondenten hebben niet de intentie om te doctoreren of zijn gestopt met hun doctoraat. Zoals te verwachten, verschilt de doctoraatssituatie van de respondenten naargelang hun personeelsstatuut. FWO aspiranten, IWT-bursalen, assistenten en doctoraatsbursalen zijn bijna allemaal bezig met hun doctoraat, hebben hun doctoraat reeds neergelegd of hebben plannen om te doctoreren. Wetenschappelijk medewerkers en praktijkassistenten zitten iets minder vaak in deze situatie. Toch ligt ook in deze statuten het aandeel onderzoekers dat aan een doctoraatsonderzoek werkt, gewerkt heeft of zal werken behoorlijk hoog. We kunnen wel verwachten dat praktijkassistenten en wetenschappelijk medewerkers die bezig zijn aan een doctoraatsonderzoek vaker aan de survey deelgenomen hebben omdat ze zich meer aangesproken voelden tot het onderwerp dan hun collega's die helemaal niet met (doctoraats)onderzoek bezig zijn.

Tabel 15: De doctoraatssituatie van jonge onderzoekers naar statuut (in %) (N= 917; $\chi^2 = 151,93$; $p=0,00$; $df=18$)

	FWO aspirant /IWT-bursaal	Assistent	Doc. bursaal	Andere ¹	Wet medewerker	Praktijk- assistent	Totaal
Is bezig aan doctoraat/heeft doctoraat neergelegd of heeft plannen	99,4	98,5	96,5	82,4	73,2	66,7	93,3
Weet nog niet of hij/zij wil doctoreren	0,0	0,5	2,7	5,9	11,8	14,3	3,3
Heeft geen interesse om te doctoreren	0,6	1,0	0,8	5,9	11,8	19,0	2,8
Is gestopt met doctoreren	0,0	0,0	0,0	5,9	3,1	0,0	0,5
Totaal (N)	175	204	373	17	127	21	917

¹IBBT-predoc, IMEC predoctoraal onderzoeker, VIB wetenschappelijk personeel onderzoeker, VIB-junior onderzoeker

5.2 Redenen om te starten met een doctoraat

De interesse voor onderzoek in het algemeen of voor het specifieke onderwerp zijn voor onderzoekers de belangrijkste redenen om te starten met een doctoraatsonderzoek. Ook aspecten die kenmerkend zijn voor het werkklimaat (zelfstandigheid van het werk en intellectuele vrijheid) spelen een belangrijke rol om te starten met een doctoraatsonderzoek. Deze aspecten kwamen ook uit het voorgaand onderzoek aan de UGent als belangrijkste redenen naar voor (Verlinden et al., 2005). Het doctoraat wordt door de meeste onderzoekers dan weer niet beschouwd als een manier om de studententijd te verlengen. Ook het aanzien van een doctorandus en voldoen aan de verwachtingen van anderen zijn geen belangrijke redenen om te starten met een doctoraat.

Uit tabel 16 blijkt dat de redenen waarom mannen en vrouwen een doctoraatsonderzoek aanvangen licht verschillen. Zo geven mannen de intellectuele vrijheid van het werk en de combinatie van onderzoekswerk met een privéleven vaker als reden aan dan vrouwen. Mannen starten ook iets vaker dan vrouwen met een doctoraatsonderzoek omwille van de status van een doctorandus en als een manier om de studententijd te verlengen.

Tot slot verschillen de beweegredenen om te starten met een doctoraat ook naargelang het wetenschapsgebied waarin de respondenten werken (niet in tabel). Zo tonen de resultaten aan dat onderzoekers uit de sociale en humane wetenschappen vaker starten met een doctoraat om te voldoen aan de verwachtingen van anderen, om een academische carrière uit te bouwen of omdat ze graag lesgeven. Respondenten uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen

beschouwen de arbeidsmogelijkheden na het behalen van het doctoraat belangrijker om aan een doctoraat te beginnen.

Tabel 16: Redenen om te starten met een doctoraat naar geslacht¹ (in %) (N=816)

	Vrouw	Man	Totaal	χ^2	N
Mijn interesse in onderzoek	95,2	96,1	95,6	0,4	816
Mijn interesse voor het onderwerp	95,6	94,0	94,9	1,1	817
De zelfstandigheid van het werk	89,4	89,7	89,5	0,0	812
De intellectuele vrijheid	81,3	88,4	84,6	7,9	** 811
Ik dacht dat doctoreren me zou liggen	84,4	84,3	84,4	0,0	806
De mogelijkheid om mij te specialiseren in mijn discipline	81,0	83,7	82,2	1,0	811
Het vinden van een goed onderwerp	82,6	73,1	78,2	10,0	** 792
Het behalen van een doctoraatsdiploma op zich	74,8	75,5	75,1	0,1	812
Stimulerende werkomgeving	74,1	74,0	74,1	0,0	802
Het werd me gevraagd/aangeboden	71,2	65,3	68,4	2,9	719
Zin in regelmatige buitenlandse congressen/onderzoeksverblijven	62,0	62,2	62,1	0,0	818
Stimulans van de professor(en)	60,8	61,5	61,2	0,0	806
De persoon van de promotor	51,5	55,3	53,3	1,2	807
De arbeidsmogelijkheden van een doctoraatsdiploma	53,2	48,5	51,0	1,7	800
Mijn ambitie voor een academische carrière	48,6	52,4	50,4	1,1	810
De goede combinatie doctoraatsonderzoek en privé	43,3	53,8	48,2	8,7	** 784
Mijn interesse voor onderwijs	48,6	46,3	47,5	0,4	808
De reputatie van de onderzoekseenheid	37,7	47,5	42,2	7,9	** 805
Als "kroon" op het onderzoekswerk	35,3	34,4	34,9	0,1	630
Geen betere aanbieding op de arbeidsmarkt	29,2	27,0	28,2	0,5	766
Het aanzien van een doctorandus	24,0	32,5	28,0	7,1	** 808
Voldoen aan de verwachtingen van anderen	27,1	27,1	27,1	0,0	797
Een manier om mijn studententijd te verlengen	16,9	28,0	22,1	14,1	*** 800

¹ Aandeel respondenten dat deze items als eerder belangrijk, belangrijk of heel belangrijk heeft aangeduid

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Uit tabel 17 blijkt dat onderzoekers uit de sociale wetenschappen veel minder vaak dan andere onderzoekers bij de aanvang van hun doctoraatsonderzoek beschikken over een onderzoeksvoorstel of onderzoeksidee. Volledig uitgewerkte onderzoeksvoorstellen zijn vooral terug te vinden binnen de humane en exacte wetenschappen. Ook voorgaand onderzoek toonde reeds aan dat de uitwerking van het onderzoeksvoorstel bij de aanvang van het doctoraatsonderzoek minder goed is in de humane en sociale dan in de exact en medische wetenschappen (Verlinden et al, 2005). Daarnaast is er ook een sterk verband met het statuut van de onderzoekers. FWO-aspiranten, IWT-bursalen, BOF-bursalen beschikken vaker over een uitgewerkt onderzoeksvoorstel omdat dit een belangrijke vereiste is voor de aanvraag van een persoonlijk onderzoeksmandaat.

Tabel 17: Aanwezigheid van een onderzoeksvoorstel bij de aanvang van het doctoraatsonderzoek naar wetenschapsgebied (in %) (N= 824; $\chi^2= 44,309$; $p=0,000$; $df=12$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
Volledig uitgewerkt onderzoeksvoorstel	26,3	16,3	23,2	17,5	19,4	19,9
Beknopt onderzoeksvoorstel dat nog verder uitgewerkt moest te worden	39,4	26,7	38,1	38,4	45,1	38,2
Geen onderzoeksvoorstel wel een onderzoeks idee	23,2	32,6	31,6	35,8	27,7	30,9
Geen onderzoeksonderwerp noch onderzoeks idee	11,1	24,4	7,1	8,3	7,8	10,9
Totaal (N)	99	135	155	229	206	824

5.3 Relatie met de promotor

We peilden bij de respondenten ook naar de relatie met hun promotor. Een goede begeleiding tijdens het doctoraatsonderzoek is immers een belangrijke predictor voor het succesvol beëindigen van het doctoraatsproces. Uit de resultaten in tabel 18 blijkt dat respondenten uit de humane en sociale wetenschappen positiever staan over de relatie met hun promotor dan hun collega's uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen. Zo vinden deze laatste dat ze minder gestimuleerd worden door hun promotor om naar congressen te gaan. Ze krijgen ook minder advies rond de uitbouw van hun project(en) en worden minder gestimuleerd tot internationale mobiliteit. Daarnaast worden ze minder geënthousiasmeerd door hun promotor, moeten ze meer zijn wil volgen en beschouwen ze hun promotor algemeen als een minder goede begeleider.

In het algemeen is het beeld van de promotor in de exacte, toegepaste en medische wetenschappen dus minder positief dan in de sociale en humane. We mogen hier echter niet zomaar uit afleiden dat de begeleiding in deze wetenschapsdomeinen niet goed is. Er werd immers enkel gevraagd naar de ondersteuning door de promotor. Voorgaand onderzoek heeft aangetoond dat de begeleiding van doctorandi in de exacte en toegepaste wetenschappen anders gebeurt dan in de sociale en humane wetenschappen (Leyman et al., 2008). Terwijl de promotor vaak de belangrijkste 'begeleider' is in de sociale en humane wetenschappen, worden onderzoekers in de exacte en toegepaste wetenschappen veel vaker, naast hun promotor, begeleid door postdoctorale onderzoekers.

Uit de resultaten (niet in tabel) blijkt daarnaast ook dat onderzoekers die beschikken over een volledig uitgewerkt onderzoeksproject bij de aanvang van hun doctoraat vaker vinden dat hun promotor zijn of haar wil en visie oplegt. Positief is wel dat de promotor in dit geval de literatuur rond het doctoraatsonderwerp beter lijkt te beheersen. We kunnen hieruit afleiden dat onderzoekers met een uitgewerkt onderzoeksvoorstel vaker doctoraatsonderzoek uitvoeren dat is ingekaderd in de onderzoekstraditie en/of een ruimer lopend project binnen een onderzoeksgroep. Dit heeft echter geen invloed op de algemene tevredenheid over de promotor.

Tot slot blijkt ook het statuut waarin onderzoekers werkzaam zijn, een invloed te hebben de relatie met hun promotor (niet in tabel). Assistenten, FWO-aspiranten en IWT-bursalen vinden dat ze van hun promotor meer vrijheid krijgen, zowel voor de methodologie als de inhoud van hun project, en worden door hun promotor meer gestimuleerd om naar congressen te gaan. BOF-bursalen en wetenschappelijk medewerkers vinden dan weer vaker dat hun een promotor te veel zijn/haar visie opdringt en het verloop van het project bepaalt. Ondanks dit minpunt is het niet zo dat deze onderzoekers in hun algemene beoordeling minder tevreden zijn over hun promotor.

Tabel 18: Relatie met de promotor naar wetenschapsgebied¹ (in %)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	N	
Laat mij voldoende vrijheid wat voor methodologie van mijn onderzoek	81,5	84,5	82,1	74,4	83,0	80,5	8,6	883	
Laat mij voldoende vrijheid voor de inhoud van mijn project	78,0	83,6	79,7	73,7	83,9	79,6	9,6	*	891
Is constructief- kritisch ten aanzien van mijn werk	79,6	78,9	72,6	71,5	76,5	75,2	4,9		896
Geeft advies bij de uitbouw van mijn project	78,0	81,1	72,2	65,3	73,2	72,8	14,1	**	894
Doet suggesties waar ik wat aan heb	78,0	80,9	69,6	63,6	71,0	71,3	17,1	**	897
Helpt bij het voorbereiden van publicaties	69,8	75,5	66,9	63,5	76,9	70,3	12,3	*	846
Stimuleert mij om naar congressen te gaan	75,0	81,6	69,1	65,1	65,8	70,2	16,2	**	878
Is over het algemeen een goede begeleider	74,3	77,5	69,9	63,2	69,7	69,9	10,7	*	890
Weet me te enthousiasmeren	76,4	75,9	71,8	64,1	65,9	69,5	10,7	*	896
Is voldoende beschikbaar	70,9	70,2	70,1	58,2	66,8	66,1	10,4	*	897
Brengt mij in contact met andere onderzoekers	67,0	67,5	69,2	62,9	65,3	65,9	2,0		895
Bespreekt regelmatig mijn onderzoek met mij	67,6	75,5	62,8	58,5	66,2	65,3	13,1	*	890
Stimuleert studieverblijven in het buitenland	70,3	60,7	59,6	52,4	49,2	56,5	15,3	**	817
Volgt nauwgezet de wetenschappelijke literatuur van mijn onderwerp	54,5	52,9	52,9	52,2	56,4	53,8	1,0		891
Houdt mijn tijdsplanning in de gaten	54,1	60,6	51,6	39,7	59,0	52,0	24,1	***	885
Weet weinig af van mijn onderzoeksonderwerp	27,9	28,8	29,1	33,7	29,5	30,3	2,0		865
Zijn/haar wil is wet	21,1	18,8	30,1	32,1	31,5	27,8	13,1	*	884
Denkt dat hij/zij het altijd beter weet	20,9	22,2	21,3	30,0	25,1	24,7	6,0		886
Dringt te veel zijn/haar eigen visie op	19,8	21,0	22,6	28,5	25,6	24,3	4,9		893
Laat mij volledig aan mijn lot over	20,9	17,4	24,1	25,9	25,1	23,2	4,9		895
Bepaalt te veel in detail het verloop van mijn project	16,7	14,5	15,9	20,3	17,4	17,3	2,7		889

¹ Aandeel respondenten dat met deze items helemaal akkoord, akkoord of eerder akkoord was

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

5.4 Ervaren problemen bij het uitvoeren van onderzoek

Om het onderzoeks- en doctoraatsproces bij jonge onderzoekers zo vlot en efficiënt mogelijk te laten verlopen, is het noodzakelijk om een duidelijk beeld te hebben van de eventuele belemmeringen die onderzoekers ervaren. Om dit na te gaan, kregen de onderzoekers een vraag voorgelegd waarbij ze, uit een lijst van zeventien items, alle belemmeringen konden aanduiden die ze reeds ervaren hadden. De onderzoekers hadden daarnaast ook de mogelijkheid om aan te duiden dat ze geen enkele van deze belemmeringen reeds ervaren hadden.

Tabel 19 toont aan dat een op vier respondenten geen enkele van de opgesomde problemen ervaart bij het uitvoeren van hun onderzoek. Onderzoekers die wel problemen ervaren, vermelden vooral tijdsgebrek (vaak als gevolg van teveel andere niet-onderzoeksgerelateerd taken), de werk-privébalans en het gebrek aan begeleiding. Persoonlijke en familiale belemmeringen (bv. ziekte, job partner, huwelijk/relatie, zwangerschap/ouderschap,...) worden weinig genoemd door de respondenten.

Tabel 19 geeft ook zeer duidelijk aan dat mannen en vrouwen grotendeels dezelfde belemmeringen ondervinden bij het uitvoeren van onderzoek. Het onderzoek van vrouwelijke onderzoekers wordt wel iets meer belemmerd door familiale/persoonlijke factoren zoals zwangerschap/ouderschap en de job van hun partner. Mannen vinden dan weer vaker dan vrouwen dat hun onderzoek belemmerd wordt omdat ze teveel tijd moeten besteden aan andere taken.

Tabel 19: Ervaren problemen bij het uitvoeren van onderzoek naar geslacht (in %) (N=917, df=1)

	Vrouw	Man	Totaal	χ^2	
Geen van deze factoren	25,6	24,5	25,1	0,2	
Te veel tijd moeten besteden aan andere taken	27,6	37,2	32,1	9,5	**
Tijdsgebrek	20,7	25,4	22,9	2,8	
Combinatie van werk en privé	19,9	20,7	20,3	0,1	
Gebrek aan begeleiding	19,3	18,4	18,9	0,1	
Tekort aan onderzoeksvaardigheden	18,5	15,1	16,9	1,9	
Het uitblijven van resultaten	16,3	17,6	16,9	0,3	
Gebrek aan werkingsmiddelen	15,9	13,6	14,8	0,9	
Gebrek aan een onderzoeksplan	10,6	14,8	12,5	3,7	
Gebrekkige toegang of beschikbaarheid van werkinstrumenten of documentatie	9,3	12,7	10,9	2,6	
Contracten van te korte duur	6,3	9,6	7,9	3,5	
Werksfeer	6,9	7,8	7,3	0,2	
Zwangerschap(en) en ouderschap	10,8	3,1	7,2	20,3	***
Wisseling van promotor of onderwerp	4,3	5,9	5,0	1,2	
Huwelijk/relatie	4,1	4,7	4,4	0,2	
Een te specifiek onderwerp	3,7	2,6	3,2	0,9	
Job partner	2,6	0,5	1,6	6,7	*
Langdurige ziekte	1,4	1,2	1,3	0,1	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Uit tabel 20 blijkt dat het wetenschapsgebied een invloed heeft op de soorten belemmeringen en op de mate waarin onderzoekers belemmeringen ervaren. Onderzoekers uit de medische en toegepaste wetenschappen vermelden vaker dat geen enkel van de opgesomde factoren hen belemmert in hun onderzoek. Daarnaast blijkt ook dat onderzoekers uit verschillende wetenschapsgebieden diverse soorten problemen ervaren bij het uitvoeren van hun onderzoek. Opvallend hierbij is dat de resultaten voor de humane wetenschappen sterk overeenstemmen met die van de sociale wetenschappen. Hetzelfde geldt voor de toegepaste, exacte en medische wetenschappen. De verklaring voor deze verschillen moet waarschijnlijk gezocht worden bij de manier waarop onderzoek uitgevoerd wordt binnen de verschillende wetenschapsdomeinen. Zo wordt het onderzoek binnen de exacte, toegepaste en medische wetenschappen vooral aangestuurd vanuit experimenten in laboratoria terwijl dit binnen de humane en sociale wetenschappen veel minder het geval is. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze eerste groep het uitblijven van resultaten vaker vermeldt als een probleem. Daarnaast doen onderzoekers uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen ook vaker een beroep op onderzoeksapparatuur en werkinstrumenten voor de uitvoering van hun onderzoek dan onderzoekers uit de humane en sociale wetenschappen. Gebrekkige beschikbaarheid van of toegang tot deze werkinstrumenten vormt hierdoor een grotere belemmering bij onderzoekers uit de exacte, toegepaste en medische wetenschappen. Een ander significant verschil wordt vastgesteld bij zwangerschap en ouderschap. Gezien de sterkere vertegenwoordiging van mannelijke onderzoekers in de toegepaste en exacte wetenschappen, worden deze persoonlijke belemmeringen bij deze groep veel minder gesignaleerd. Tot slot blijkt

ook uit de resultaten dat onderzoekers uit de toegepaste, exacte en vooral de medische wetenschappen vaker een gebrek aan begeleiding ervaren dan hun collega's uit de sociale en humane wetenschappen.

Tabel 20: Ervaren problemen bij het uitvoeren van onderzoek naar wetenschapsgebied (in %) (N=915, df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Geen van deze factoren	32,1	31,1	24,7	22,5	20,5	25,1	9,5	*
Te veel tijd moeten besteden aan andere taken	30,4	33,5	24,1	38,3	30,8	32,1	9,8	**
Tijdsgebrek	25,0	28,7	19,8	20,6	22,3	22,8	5,1	
Combinatie van werk en privé	25,0	22,0	17,9	18,2	21,0	20,3	3,1	
Gebrek aan begeleiding	8,9	15,2	21,6	19,8	23,7	18,9	12,9	*
Tekort aan onderzoeksvaardigheden	17,9	17,1	19,8	13,4	18,3	16,9	3,5	
Het uitblijven van resultaten	7,1	9,1	21,0	22,1	18,3	16,8	21,9	***
Gebrek aan werkingsmiddelen	7,1	12,8	14,2	14,6	21,0	14,9	12,5	*
Gebrek aan een onderzoeksplan	10,7	8,5	13,0	17,0	11,2	12,6	7,7	
Gebrekkige toegang of beschikbaarheid van werkinstrumenten of documentatie	7,1	6,1	15,4	12,3	11,2	10,8	9,5	*
Contracten van te korte duur	8,9	7,9	7,4	8,7	6,7	7,9	0,9	
Werksfeer	5,4	4,9	6,8	9,5	8,0	7,3	4,1	
Zwangerschap(pen) en ouderschap	14,3	7,3	3,1	4,7	9,4	7,2	16,4	**
Wisseling van promotor of onderwerp	6,3	4,3	3,7	7,9	2,7	5,0	8,1	
Huwelijk/relatie	8,9	4,3	5,6	4,3	1,3	4,4	11,0	*
Een te specifiek onderwerp	1,8	6,1	1,9	3,2	2,7	3,2	6,4	
Job partner	3,6	0,6	1,2	0,8	2,7	1,6	6,5	
Langdurige ziekte	2,7	1,2	1,2	2,0	0,0	1,3	5,5	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

6 Samenwerking met andere sectoren

In dit hoofdstuk wordt de samenwerking van onderzoekers met andere sectoren tijdens het (doctoraats)onderzoek aan de UGent besproken. Het belang van de samenwerking tussen universiteiten en andere organisaties wordt de laatste jaren steeds sterker benadrukt. Voorgaand onderzoek toonde immers aan dat deze samenwerking zowel voor de onderzoeker als voor de universiteit en de organisatie waarmee wordt samengewerkt positieve gevolgen heeft. Deze laatste twee partijen winnen vooral bij de kennisuitwisseling die op die manier tot stand komt. Voor de individuele onderzoeker situeert de meerwaarde zich vooral op het vlak van het ontwikkelen van bijkomende competenties die bovendien de overstap na de academische loopbaan naar een functie buiten de universiteit vergemakkelijkt (Lam, 2005, 2007).

We gaan in dit hoofdstuk achtereenvolgens na met welke sectoren/organisaties jonge onderzoekers samenwerken, welke vorm deze samenwerking aanneemt, wie het initiatief neemt om samen te werken en welke gevolgen en eventuele problemen samenwerking met externe partners met zich meebrengt.

6.1 Samenwerkingspartners

Het aandeel respondenten dat tijdens zijn/haar onderzoek aan de UGent met geen enkele organisatie/sector samenwerkt, bedraagt 27%. Dit wil ook zeggen dat er bij doctoraat(sonderzoek) bij iets minder dan drie op vier respondenten sprake is van samenwerking met één of meer andere organisaties of sectoren. Samenwerking met andere universiteiten komt het meest voor. Iets meer dan de helft van de respondenten werkt op één of andere manier samen met een andere universiteit. Wanneer we universiteiten en hogescholen buiten beschouwing laten, werkt minder dan de helft (47%) van de respondenten samen met externe partners (niet in tabel). We kunnen hieruit afleiden dat samenwerking met partners buiten het hoger onderwijs nog niet sterk ingeburgerd is bij jonge onderzoekers aan de UGent. Respondenten die wel samenwerken met partners buiten de universiteit of hogeschool doen dit vooral met de overheidssector, de non-profitsector en, in iets mindere mate, met de nijverheidssector. Jonge onderzoekers aan de UGent werken het minst samen met de dienstverlenende sector, de primaire sector en personen die een vrij beroep uitoefenen.

We mogen ook niet vergeten dat een deel van de respondenten nog maar in de eerste fase van hun doctoraat zitten waardoor de kans klein is dat zij al samenwerken met andere sectoren. Deze samenwerking ontwikkelt zich immers vaak pas in de loop van het onderzoeksproject.

Tabel 21 toont duidelijk aan dat de intensiteit en de partners waarmee jonge onderzoekers samenwerken tijdens hun tewerkstelling aan de UGent sterk verschillen naargelang het wetenschapsgebied waartoe ze behoren. Onderzoekers uit de toegepaste en medische wetenschappen werken veel vaker samen met partners van buiten de UGent dan onderzoekers uit de sociale en humane wetenschappen.

Ook de samenwerkingspartners verschillen tussen de wetenschapsgebieden. Onderzoekers uit de exacte en toegepaste wetenschappen werken veel vaker samen met andere universiteiten dan hun collega's uit de humane, sociale en medische wetenschappen. Het feit dat binnen deze wetenschapsdomeinen vaak gebruik wordt gemaakt van dure infrastructuur die vaak niet aan elke universiteit aanwezig is kan dit waarschijnlijk deels verklaren. Samenwerking met de nijverheidssector, de dienstverlenende sector en de primaire sector gebeurt vooral door onderzoekers uit de toegepaste wetenschappen. Sociale en medische wetenschappers werken dan weer veel vaker samen met partners uit de non-profit sector. We kunnen verwachten dat sociale wetenschappers binnen deze sector vooral samenwerken met partners in de sociale/maatschappelijke dienstverlening en medische wetenschappers met de gezondheidszorg (bv. ziekenhuizen).

Tabel 21: Externe samenwerking naar sector/organisatie waarmee wordt samengewerkt en wetenschapsgebied (in %) (N= 915; df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Geen externe samenwerking	33,0	36,0	27,2	20,6	24,6	27,0	14,8	**
Andere universiteiten	53,6	40,9	62,3	63,2	51,3	55,0	25,0	***
Overheidssector	24,1	25,0	19,1	20,2	16,1	20,3	5,9	
Non-Profit sector	10,7	31,1	4,3	8,7	19,6	14,9	61,6	***
Niet-universitaire onderwijsinstellingen	14,3	13,4	11,7	14,6	15,2	14,0	1,1	
Nijverheidssector	0,0	1,2	6,2	27,7	7,1	10,7	111,4	***
Dienstverlenende sector	2,7	7,3	2,5	9,1	2,7	5,2	15,9	**
Primaire sector	0,0	0,6	1,9	10,3	6,7	4,9	32,6	***
Vrije beroepen	4,5	4,9	1,2	2,0	6,7	3,8	10,9	*

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

6.2 Samenwerkingsvormen

Aan de onderzoekers die samenwerken met externe partners buiten universiteiten en hogescholen werd gevraagd welke vorm deze samenwerking aanneemt. Uit onderstaande tabel blijkt dat onderzoekers over het algemeen vooral samenwerken met andere sectoren voor het verzamelen van

data, het uitwisselen van kennis en het uitbouwen van een netwerk. Jonge onderzoekers aan de UGent werken het minst samen met andere organisaties/sectoren voor het geven of volgen van vorming. Daarnaast blijkt er ook nog niet zoveel samenwerking te bestaan voor productontwikkeling. Uit de resultaten blijkt ook dat de manier waarop samengewerkt voor een groot deel bepaald wordt door de sector waarmee men samenwerkt. Vooral samenwerkingsvormen met de nijverheidssector verschillen sterk van de andere sectoren. Zo neemt de samenwerking met deze sector vaker de vorm aan van contractonderzoek, productontwikkeling en gebruik van infrastructuur of materiaal dan in het geval van samenwerking met andere sectoren.

Tabel 22: Externe samenwerking naar samenwerkingsvorm en sector/organisatie waarmee wordt samengewerkt¹

	Overheid	Non-profit	Diensten	Nijverheid	Primaire sector	Vrij beroep	Gewogen gemiddelde
Dataverzameling	59,1	79,7	48,5	33,7	82,4	65,0	60,6
Kennisuitwisseling	63,0	51,7	72,7	57,6	67,6	70,0	60,3
Uitbouwen van een netwerk	46,8	56,8	63,6	43,5	29,4	45,0	48,6
Contractonderzoek	44,2	11,9	39,4	66,3	32,4	15,0	37,7
Productontwikkeling	6,5	9,3	30,3	39,0	5,9	15,0	15,9
Gebruik van labo's, infrastructuur,...	20,8	17,8	24,2	41,3	23,5	15,0	12,9
Vorming geven	7,1	22,0	3,0	1,0	5,9	20,0	9,9
Vorming volgen	7,6	8,5	9,1	6,5	0,0	10,0	7,3
Totaal (N)	154	118	33	92	34	20	451

¹ Respondenten moesten deze vraag enkel beantwoorden voor de sector waarmee ze het meest samenwerken.

6.3 Initiatief voor de samenwerking

Het initiatief voor het opzetten van samenwerkingsverbanden met organisaties buiten universiteiten en hogescholen komt in meer dan acht op de tien keer vanuit de universiteit, met name de promotor. Een op drie respondenten zegt dat hij/zij zelf de aanzet gegeven heeft voor samenwerking. Volgens de respondenten komen het initiatief tot samenwerking in slechts twee op die tien keer van de sector/organisatie zelf.

Tabel 23: Initiatiefnemer van de externe samenwerking (N=466)

	%	N
Mijn promotor	44,5	207
Ikzelf	33,1	154
De sector/organisatie	22,4	104

6.4 Gevolgen van externe samenwerking

Respondenten die in het verleden reeds samengewerkt hebben met externe partners zijn doorgaans zeer positief over de gevolgen van intersectoriële samenwerking. Meer dan 85% is ervan overtuigd dat de samenwerking een nuttige bijdrage heeft geleverd voor zijn/haar doctoraatsonderzoek, algemene vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Opmerkelijk is ook dat 70% van de respondenten denkt dat de samenwerking zijn/haar carrièremogelijkheden buiten de academische sector vergroot. De eerdere veronderstelling dat intersectoriële samenwerking tijdens het doctoraatsonderzoek de overstap naar een andere sector na het doctoraat kan vergemakkelijken, lijkt hier dus te kloppen. Respondenten zijn er langs de andere kant helemaal niet van overtuigd dat deze samenwerking de carrièremogelijkheden binnen de academische sector vergroot. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat deze samenwerking zelden uitmondt in publicaties en onderscheidingen terwijl dit juist de belangrijkste evaluatiecriteria zijn binnen de academische wereld.

Tabel 24: Ervaren gevolgen van externe samenwerking¹ (N=451)

	%
Kennis verworven die relevant is voor het (doctoraats)onderzoek	88,5
Vaardigheden ontwikkeld	86,9
Persoonlijke verrijking	85,0
Carrièremogelijkheden buiten de academische sector vergroot	70,8
Carrièremogelijkheden binnen de academische sector vergroot	32,7
Ander gevolg	20,3

¹ Aandeel respondenten dat deze gevolgen zeker wel, wel en eerder wel ondervonden heeft

6.5 Ervaren problemen met externe samenwerking

Bij de onderzoekers die reeds ervaring hebben met externe samenwerking (N=451) werd ook gepeild naar de eventuele problemen die zij daarbij ervaren hebben. Tijdsgebrek werd door meer dan een derde van de respondenten genoemd als belemmering voor externe samenwerking. Daarna volgen een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking en administratieve barrières. Uit de resultaten blijkt dus dat maatregelen of initiatieven gericht op het verbeteren van de informatieverstrekking en het wegwerken van administratieve barrières de samenwerking tussen universiteiten en externe partners zou kunnen vergemakkelijken. Tot slot kunnen ook verplichtingen aan de UGent en problemen met intellectuele eigendom de samenwerking bemoeilijken. Slechts een zeer klein aandeel respondenten denkt dat hun doorgroeimogelijkheden aan de universiteit beperkt zouden worden door samenwerking met externe partners.

Tabel 25: Ervaren belemmeringen en problemen met externe samenwerking¹ (N=466)

	%
Tijdsgebrek	38,8
Een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking	27,5
Administratieve barrières	22,8
Belemmeringen door verplichtingen aan de UGent	19,5
Problemen in verband met intellectueel eigendom	17,8
Financiële beperkingen	16,4
Een gebrek aan stimulering door de vakgroep	16,1
Een gebrek aan enthousiasme van de organisatie(s) / sector(en)	16,1
Angst voor een slechte afloop van de samenwerking	14,9
Een verlies van controle over mijn onderzoek	14,5
Andere problemen	12,0
Een moeilijke combinatie van werk en privéleven	11,8
Een gebrek aan stimulering door de promotor	8,3
Een gebrek aan meerwaarde voor mijn onderzoek	8,2
Dat mijn doorgroeimogelijkheden aan de universiteit hierdoor beperkt worden	6,3

¹ Aandeel respondenten dat deze problemen eerder wel, wel en zeker wel ondervonden heeft

6.6 Redenen om niet te samen te werken met andere sectoren

Aan de onderzoekers die niet samenwerken met andere sectoren buiten universiteiten en hogescholen (N=505) werd gevraagd naar de redenen waarom ze dit niet doen. Bijna vier op de tien respondenten antwoordt hier dat deze samenwerking geen meerwaarde biedt voor zijn/haar onderzoek. Als tweede belangrijkste reden vermelden de respondenten een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking. Zoals ook bleek uit de ervaren problemen met intersectoriële samenwerking (zie hierboven) zou betere informatieverstrekking kunnen bijdragen tot het verhogen van de samenwerking. Daarnaast blijkt dat slechts weinig respondenten niet samenwerken met andere sectoren omwille van financiële beperkingen of omwille van een moeilijke combinatie van hun werk en privé-leven. Verder denken de respondenten ook niet dat externe samenwerking hun doorgroeimogelijkheden aan de universiteit zou beperken.

Tabel 26: Redenen om niet samen te werken met andere sectoren¹ (N=505)

	%
Een gebrek aan meerwaarde voor mijn onderzoek	59,7
Een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking	55,2
Een gebrek aan tijd	24,3
Een gebrek aan enthousiasme van de organisatie(s) / sector(en)	24,1
Een gebrek aan stimulering door de promotor	24,0
Een gebrek aan stimulering door de vakgroep	23,4
Angst voor een slechte afloop van de samenwerking	18,1
Andere problemen	16,0
Problemen in verband met intellectueel eigendom	15,0
Belemmeringen door verplichtingen aan de UGent	12,5
Administratieve barrières	11,3
Een verlies van controle over mijn onderzoek	10,8
Financiële beperkingen	9,7
Een moeilijke combinatie van werk en privéleven	4,7
Dat mijn doorgroeimogelijkheden aan de universiteit erdoor beperkt werden	4,3

¹ Aandeel respondenten dat deze items eerder wel, wel en zeker wel aangeduid heeft als reden om niet samen te werken met andere sectoren

7 Internationale mobiliteit

Naast intersectoriële samenwerking wordt ook het belang van internationale mobiliteit binnen een academische loopbaan steeds sterker benadrukt. De positieve gevolgen van mobiliteit voor zowel de onderzoeker als de thuis- en gastinstelling werden reeds meermaals door onderzoek bevestigd (Kyvik, Berit, Remme, & Blume, 1999; Ackers, 2001). Voor de onderzoeker draagt een verblijf in het buitenland bij tot het ontwikkelen van belangrijke competenties, zowel persoonlijk als onderzoeksgelateerd. Daarnaast blijkt internationale mobiliteit van onderzoekers ook positieve gevolgen te hebben voor de thuis- en de gastinstelling. Deze mobiliteit stimuleert de kennisuitwisseling en bevordert de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden.

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de mobiliteitservaringen en de toekomstige mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers aan de UGent besproken.

7.1 Internationale mobiliteitservaringen

Aan de onderzoekers werd gevraagd of zij in het verleden reeds meer dan één maand naar het buitenland geweest zijn in het kader van hun onderzoek. Uit de resultaten blijkt dat ongeveer één op tien junioronderzoekers reeds een onderzoeksverblijf in het buitenland achter de rug heeft. Respondenten uit de exacte, toegepaste en humane wetenschappen zijn in het verleden reeds vaker naar het buitenland geweest dan hun collega's in de sociale en medische wetenschappen ($p < 0,1$). Daarnaast blijkt ook dat vooral onderzoekers die reeds een aantal jaar in dienst zijn buitenlandse onderzoekservaring hebben. Deze vaststelling komt overeen met voorgaand onderzoek dat aantoonde dat buitenlandse onderzoeksverblijven vooral plaatsvinden bij onderzoekers die reeds enige tijd bezig zijn met hun doctoraatsonderzoek (Vabø, 2003).

Ongeveer 64% van de onderzoeksverblijven werden doorgebracht in een ander EU-land of in Noord-Amerika. Zuid-Amerika, Australië en Europa buiten de EU zijn het minst populair bij jonge UGent onderzoekers. Onderzoeksverblijven in het buitenland tijdens de aanstelling aan de UGent zijn meestal van korte duur. Meer dan drie op vier de buitenlandse onderzoeksverblijven duren maximaal drie maanden. Bij ongeveer 9% van de buitenlandse verblijven gaan onderzoekers voor meer dan een jaar naar het buitenland. Jonge onderzoekers bekostigen hun buitenlands verblijf meestal met financiering van hun eigen beurs (bv. bench fee FWO, BOF,...), financiering van de vakgroep of faculteit, een FWO-reiskrediet of financiering van een project (tabel 27). Andere beurzen en financieringsvormen worden slechts zelden gebruikt om buitenlandse verblijven te financieren.

Tabel 27: Financiering van de buitenlandse verblijven (N=140¹)

	%	N
Financiering via eigen beurs (bv. bench fee FWO, BOF,...)	25,0	32
Financiering van de faculteit/vakgroep	19,3	27
FWO reiskrediet	18,6	26
Financiering van een project	17,1	24
Beurs van een internationale organisatie of een ander land (bv. gastland)	12,9	18
Persoonlijke financiering	10,7	15
Vlaamse of federale beurs ²	5,7	8
Financiering in het kader van een bilaterale of multilaterale overeenkomst tussen de UGent en een andere universiteit	5,0	7
Ik weet het niet	2,1	3
Andere	11,4	16

¹ Aan de onderzoekers werd informatie opgevraagd zowel over hun eerste als over hun tweede buitenlandse verblijf. Aangezien de onderzoekers die reeds naar het buitenland geweest zijn (N=99) soms reeds verschillende buitenlandse verblijven achter de rug hebben, is de N hier groter dan 99.

² VLIR, BTC, DGDC, culturele akkoorden Vlaamse overheid, Federaal Wetenschapsbeleid,...

Respondenten die reeds een buitenlands verblijf achter de rug hebben (N=99) evalueren hun verblijf in het buitenland doorgaans als zeer positief (tabel 28). Op professioneel vlak beschouwen ze het verblijf als een meerwaarde voor hun huidig onderzoek en voor hun verdere carrière als onderzoeker. Daarnaast zijn bijna alle onderzoekers het erover eens dat deze internationale mobiliteit hen ook op persoonlijk vlak verrijkt heeft. Minder positief is dat een deel van de onderzoekers vindt dat zijn/haar collega's en/of promotor niet geïnteresseerd waren/zijn in de kennis die ze opgedaan hebben tijdens hun verblijf in het buitenland. Daarnaast zegt ook ongeveer 30% van de onderzoekers dat ze de kennis die ze opgedaan hebben in het buitenland niet hebben kunnen overbrengen naar hun eigen onderzoeksgroep. Ook voorgaand onderzoek toonde reeds aan dat deze problemen vaak voorkomen bij internationale mobiliteit (Melin, 2005). Als gevolg hiervan loopt het vaak mis met de transfer van opgedane kennis waardoor de meerwaarde van internationale mobiliteit voor de onderzoeker, zijn/haar collega onderzoekers en de onderzoeksgroep niet altijd geoptimaliseerd wordt.

Tabel 28: Gevolgen van onderzoeksverblijven in het buitenland (N=99)¹

	%
Mijn verblijf in het buitenland is een meerwaarde voor mijn verdere carrière als onderzoeker	98,0
Mijn verblijf in het buitenland heeft mij op persoonlijk vlak verrijkt	97,1
Mijn verblijf in het buitenland heeft mijn kennis over mijn onderzoeksonderwerp verbreed	96,1
Mijn verblijf in het buitenland heeft mij nieuwe inzichten/onderzoeksvragen verschaft	95,1
Mijn verblijf in het buitenland heeft mijn internationaal netwerk uitgebreid	94,1
Mijn verblijf in het buitenland heeft mijn taalvaardigheid verbeterd	93,1
De contacten die ik gelegd heb in het buitenland en de kennis die ik verworven heb, zijn belangrijk voor mijn verder onderzoek	92,2
Mijn verblijf in het buitenland heeft van mij een meer volwassen onderzoeker gemaakt	90,2
Tijdens mijn verblijf in het buitenland heb ik ervaring kunnen opdoen in een onderzoeksinstelling met een goede wetenschappelijke reputatie	84,1
Mijn promotor en collega's waren geïnteresseerd in de kennis die ik had opgedaan tijdens mijn buitenlands verblijf	81,4
Ik heb de kennis die ik heb opgedaan tijdens mijn buitenlands verblijf kunnen overbrengen naar mijn eigen onderzoeksgroep	71,6

Onderzoekers die in het verleden reeds naar het buitenland geweest zijn voor hun onderzoek hebben ook vaak een aantal problemen ervaren (tabel 29). Het valt onmiddellijk op dat onderzoekers met kinderen en/of een partner deze familiale factoren zeer vaak als belemmeringen ervaren voor internationale mobiliteit. Daarnaast bemoeilijken ook tijdsdruk of andere verplichtingen aan de UGent internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers sterk. Jonge onderzoekers ondervinden ook vaak praktische problemen bij het plannen en/of uitvoeren van hun verblijf in het buitenland. Vooral het vinden van gepaste huisvesting in het gastland en het in orde brengen van administratieve formaliteiten worden vaak vermeld. Het vinden van (informatie over) financiering blijkt ook nog steeds een probleem te zijn voor jonge onderzoekers die naar het buitenland willen.

Opvallend is ook dat heel wat onderzoekers problemen ondervonden met de professionele begeleiding in de gastinstelling (38%) of met de integratie in de onderzoeksgroep aan de gastinstelling (30%). De kennistransfer tussen de Vlaamse onderzoeker en de onderzoeksgroep in het buitenland kan hierdoor in het gedrang komen waardoor de positieve gevolgen van internationale mobiliteit (voor een deel) teniet gedaan worden. Goed nieuws is dat jonge onderzoekers weinig problemen ondervinden met taalvaardigheid, het vinden van informatie over leven in het gastland en het verkrijgen van toestemming van hun promotor.

Tabel 29: Ervaren problemen voor, tijdens of na een verblijf in het buitenland¹

	%	N
Kinderen ²	80,0	15
Partner ²	68,5	54
Tijdsdruk/verplichtingen aan de UGent (bv. onderzoek, lesgeven,...)	41,0	100
Huisvesting in het gastland	37,6	101
Gebrekkige professionele begeleiding aan de gastinstelling	37,6	93
Problemen met regelgeving of administratie	36,6	101
Problemen het vinden van informatie over de mogelijkheden en financieringskanalen voor buitenlandse onderzoeksverblijven	35,4	99
Gebrekkige integratie in de onderzoeksgroep aan de gastinstelling	30,0	90
Uitbetaling van loon, terugbetaling van onkosten,...	29,0	100
Problemen met het vinden van financiering voor mijn verblijf in het buitenland	27,0	100
Gebrekkige erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen	26,1	92
Problemen met sociale integratie in het gastland	25,3	99
Taalvaardigheid	21,8	101
Gebrek aan informatie over leven in het gastland	11,0	100
Toestemming van mijn promotor	7,0	100

¹ Aandeel respondenten dat voor elk van de items een beetje of veel problemen ondervond

² Enkel personen met een partner/kinderen werden in de analyses betrokken

7.2 Toekomstige mobiliteitsintenties

Aan de onderzoekers werd gevraagd of zij bereid zijn om in de toekomst (tijdens hun aanstelling aan de UGent) voor meer dan één maand naar het buitenland te gaan in het kader van hun onderzoek. 63% van de junior onderzoekers wil in de toekomst graag naar het buitenland voor zijn/haar onderzoek (tabel 30). De overgrote meerderheid van hen heeft hier echter nog geen concrete plannen voor. Iets minder dan één op vijf onderzoekers is niet geïnteresseerd in een buitenlands onderzoeksverblijf in de toekomst. Mannelijke onderzoekers zijn duidelijk meer geïnteresseerd in internationale mobiliteit dan hun vrouwelijke collega's. Bovendien hebben mannen vaker reeds concrete plannen om naar het buitenland te gaan.

Tabel 30: Mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers naar geslacht (in %) (N= 919; $\chi^2= 18,692$; $p=0,000$; $df=3$)

	Vrouw	Man	Totaal
Ja, reeds concrete plannen	8,1	10,1	8,8
Ja, nog geen concrete plannen	49,0	60,7	54,2
Ik weet het nog niet	21,5	13,9	18,5
Neen	21,3	15,3	18,4
Totaal (N)	493	426	919

Tabel 31 toont aan dat de mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers verschillen naargelang het wetenschapsgebied waarin zij onderzoek doen. Onderzoekers uit de humane wetenschappen zijn het meest geïnteresseerd om naar het buitenland te gaan. Zij hebben ook opvallend vaker reeds concrete plannen om dit te doen. De grote aanwezigheid van taalopleidingen binnen dit wetenschapsgebied kan de interesse van deze onderzoekers waarschijnlijk voor een deel verklaren. Onderzoekers uit de medische en sociale wetenschappen zijn het minst geïnteresseerd in een onderzoeksverblijf in het buitenland. Bovendien hebben deze onderzoekers ook het minst vaak reeds concrete plannen om naar het buitenland te gaan.

Tabel 31: Mobiliteitsintenties van jonge onderzoekers naar wetenschapsgebied (in %) (N= 917; $\chi^2= 22,263$; $p=0,035$; $df=12$)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal
Ja, reeds concrete plannen	15,2	7,9	11,1	10,3	3,6	8,8
Ja, nog geen concrete plannen	52,7	51,8	56,2	57,3	52,7	54,2
Ik weet het nog niet	18,8	18,3	16,0	15,4	21,9	18,5
Neen	13,4	22,0	16,7	17,0	21,9	18,4
Totaal (N)	112	164	162	253	226	917

Jonge onderzoekers die nog geen buitenlands verblijf achter de rug hebben maar hier wel in geïnteresseerd zijn (N=523) verwachten dat een verblijf in het buitenland positieve gevolgen zal hebben voor hun huidig onderzoek (bv. nieuwe ideeën opdoen, samenwerken met andere onderzoekers,...) voor hun algemene onderzoeksvaardigheden en voor hun verder carrière als onderzoeker (tabel 32). Daarnaast gaat het overgrote deel van de onderzoekers er ook van uit dat een onderzoekservaring aan een buitenlandse instelling hen ook op persoonlijk vlak zal verrijken. Het verbeteren van de taalvaardigheid wordt niet zo vaak genoemd als motiverende factoren. Internationale mobiliteit is ook zelden een verplicht onderdeel van het onderzoek, het project of de aanstelling van jonge onderzoekers.

Tabel 32: Motiverende factoren voor internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers (N= 523)¹

	%
Nieuwe, inspirerende kennis opdoen over onderzoeksonderwerp	98,6
Samenwerken met belangrijke onderzoekers binnen vakgebied	96,7
Netwerken opbouwen met buitenlandse collega's	95,8
Onderzoeksvaardigheden verbeteren	95,4
Meerwaarde voor onderzoek	95,4
Onderzoekservaring opdoen aan onderzoeksinstelling met sterke wetenschappelijke reputatie	92,0
Meerwaarde voor carrière als onderzoeker	92,0
Persoonlijke verrijking	91,8
Training/opleiding volgen	84,3
Dataverzameling	77,6
Werken met goede onderzoeksinfrastructuur	74,4
Taalvaardigheid verbeteren	72,1
Buitenlands verblijf is onderdeel van onderzoek/project/aanstelling	34,6

¹ Aandeel respondenten dat de items eerder belangrijk, belangrijk of heel belangrijk vond om naar het buitenland te gaan

Aan de onderzoekers die niet geïnteresseerd zijn in een onderzoeksverblijf in het buitenland werd gevraagd waarom zij niet naar het buitenland willen (tabel 33). Familiale factoren worden door onderzoekers met een partner en/of kinderen het vaakst genoemd als reden om niet naar het buitenland te gaan. Deze factoren werden ook reeds in voorgaand onderzoek aangeduid als de belangrijkste belemmeringen bij internationale mobiliteit (Kulonpalo, 2007). Heel wat van deze onderzoekers zijn niet geïnteresseerd in een buitenlands verblijf omdat ze dit niet beschouwen als een meerwaarde voor hun onderzoek (52%) of als een meerwaarde voor zijn/haar verdere carrière als onderzoeker (40%).

Tabel 33: Belemmerende factoren voor internationale mobiliteit bij jonge onderzoekers die niet geïnteresseerd zijn in een buitenlands onderzoeksverblijf¹

	%	N
Kinderen ²	98,1	53
Partner ²	93,5	138
Geen meerwaarde voor mijn onderzoek	52,3	155
Geen meerwaarde voor mijn verder carrière	40,0	155
Gebrekkige erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen	20,1	154

¹ Aandeel onderzoekers dat elk item eerder belangrijk, belangrijk of heel belangrijk vindt om niet naar het buitenland te gaan

² Enkel onderzoekers met een partner/kinderen werden in de analyse betrokken

8 Werktevredenheid

8.1 Algemene werktevredenheid

Aan de respondenten werd gevraagd hoe tevreden zij zijn over hun huidige baan. De algemene tevredenheidsgraad lag vrij hoog (tabel 34). Drie kwart van de respondenten gaf aan zeer tevreden of tevreden te zijn over hun huidige betrekking, terwijl maar een goede 2% aangaf zeer ontevreden of ontevreden te zijn.

Tabel 34: Algemene arbeidstevredenheid (N=956)

	%	N
Zeetevreden	22,7	217
Tevreden	52,2	499
Eerder tevreden	19,4	185
Eerder ontevreden	3,6	34
Ontevreden	1,8	17
Zeetevreden	0,4	3

Er werden geen belangrijke verschillen waargenomen in algemene werktevredenheid naar geslacht of wetenschapsgebied (niet in tabel). Wel was er een klein maar betekenisvolle relatie tussen algemene werktevredenheid en lengte van de tewerkstelling aan de UGent. Onderzoekers die meer recent in dienst genomen werden, zijn over het algemeen iets meer tevreden over hun huidige baan dan medewerkers die voor 2006 aangeworven werden. De negatieve aspecten van een onderzoekspositie hebben dus blijkbaar enige tijd nodig om zich te manifesteren.

8.2 Invloed van het werk en de werkomgeving op de werktevredenheid

Om de psychosociale arbeidsbelasting van de respondenten te meten werd gebruik gemaakt van de “Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards” (SIMPH) (Notelaers, De Witte, Van Veldhoven, & Vermunt, 2007). Deze bevat een twaalfstal subschalen die diverse aspecten of dimensies van de arbeidsbeleving meten. Om na te gaan of deze dimensies een effect hebben op de algemene arbeidstevredenheid werd een discriminantanalyse uitgevoerd⁶. Uit de analyse blijkt dat plezier beleven in het werk, de sociale steun die men er ervaart en leermogelijkheden binnen de job de belangrijkste voorspellers van een hoge werktevredenheid zijn. Andere belangrijke factoren die een

⁶ Discriminantanalyse is een data-analyse techniek waarbij informatie in groepen wordt ingedeeld op basis van de meest bepalende karakteristieken van de informatie. In tegenstelling tot clusteranalyse wordt er bij discriminantanalyse gebruik gemaakt van een vooraf bepaalde groepsindeling. Alleen de eerste twee discriminantfuncties bleken significant te discrimineren tussen de verschillende categorieën van arbeidstevredenheid. Daar de tweede discriminantfunctie uitsluitend een onderscheid maakte tussen de vier zeer ontevreden medewerkers en de andere, beperken we ons hier tot de bespreking van de eerste discriminantfunctie.

invloed uitoefenen op de arbeidstevredenheid zijn (het gebrek aan) problemen met de verrichte taken, inspraak in verband met de taken en arbeidsorganisatie, en (het gebrek aan) onduidelijkheid over de taken die uitgevoerd moeten worden. Opmerkelijk is wel dat de arbeidsbelasting op zich het zwakst van allen correleert met de arbeidstevredenheid, en dat ook zelfstandigheid minder belangrijk is.

Tabel 35: Correlatie tussen SIMPH subschalen en eerste discriminantfunctie voor werktevredenheid

	1ste discriminantfunctie
Plezier in het werk	0.86
Sociale steun	0.56
Leermogelijkheden	0.51
Problemen met de taak	0.38
Inspraak	0.37
Onduidelijkheid over de taak	0.33
Afwisseling in het werk	0.28
Emotionele belasting	0.25
Herstelbehoefte	0.22
Zelfstandigheid in het werk	0.19
Werktempo en hoeveelheid	0.12

Wanneer we de scores op de verschillende subschalen vergelijken tussen de respondenten zien we dat de arbeidsbeleving weinig verschilt tussen respondenten in de verschillende wetenschapsgebieden (tabel 36). Respondenten uit de sociale wetenschappen ervaren iets minder problemen op het vlak van werktempo en -hoeveelheid terwijl respondenten uit de exacte en toegepaste wetenschappen hier iets hoger dan gemiddeld scoren. Onderzoekers in deze wetenschapsdomeinen scoren ook hoger dan de anderen op de emotionele belasting subschaal. Verder scoren de respondenten uit de medische wetenschappen ook gemiddeld iets lager op zelfstandigheid in het werk, problemen met de taak, en inspraak op het werk dan de respondenten uit de andere wetenschapsdomeinen.

Tabel 36: Gemiddelde en standaardafwijking op de SIMPH subschalen naar wetenschapsgebied

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	p
Werktempo en hoeveelheid	53,7 (18,1)	51,0 (18,7)	57,0 (19,6)	56,8 (17,9)	52,8 (19,4)	54,4 (18,9)	**
Emotionele belasting	78,4 (19,8)	76,5 (19,9)	84,7 (16,3)	83,3 (17,2)	77,0 (15,2)	80,2 (17,8)	***
Afwisseling in het werk	69,1 (17,5)	68,6 (14,7)	69,1 (16,8)	65,7 (18,1)	68,0 (17,5)	67,8 (17,1)	
Leermogelijkheden	66,5 (21,0)	64,7 (18,0)	65,5 (19,5)	65,2 (19,5)	64,2 (19,5)	65,1 (19,4)	
Zelfstandigheid in het werk	63,8 (17,3)	62,1 (19,3)	63,7 (19,9)	62,8 (19,5)	57,0 (19,7)	61,5 (19,5)	**
Sociale steun	66,1 (20,9)	64,7 (20,2)	61,7 (20,5)	65,3 (20,4)	61,2 (20,6)	63,6 (20,5)	
Problemen met de taak	86,2 (13,6)	85,1 (13,7)	86,7 (11,0)	84,1 (15,0)	82,4 (14,6)	84,6 (13,9)	*
Onduidelijkheid over de taak	59,1 (19,7)	56,0 (18,8)	56,4 (19,4)	55,8 (18,4)	56,0 (19,9)	56,4 (19,1)	
Inspraak	57,9 (19,9)	55,8 (19,7)	57,9 (19,4)	58,5 (19,3)	52,9 (18,8)	56,5 (19,4)	*
Plezier in het werk	76,5 (16,1)	72,2 (16,9)	72,8 (15,9)	70,8 (17,1)	72,9 (16,8)	72,6 (16,7)	
Herstelbehoefte	67,3 (18,8)	66,0 (17,5)	67,8 (19,1)	70,5 (18,5)	67,2 (19,4)	68,0 (18,7)	
Totaal (N)	112	164	162	253	223	914	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Er waren ook weinig verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten met betrekking tot hun arbeidsbeleving (niet in tabel). Vrouwen scoren wel iets hoger voor emotionele belasting dan hun mannelijke collega's.

9 Carrièreplannen

In dit laatste deel worden de carrièreplannen van jonge onderzoekers onder de loep genomen. We gaan achtereenvolgens na in welke sectoren onderzoekers in de toekomst het liefst willen werken, hoe groot ze de kans inschatten om een job in deze sector te vinden en welke functie ze willen uitoefenen. Daarnaast werd aan de respondenten ook gevraagd welke vaardigheden en competenties zij verwachten nodig te zullen hebben in hun verdere loopbaan en welke aspecten voor hen bepalend zijn voor de keuze van een job. Tot slot werd aan de respondenten ook gevraagd wat volgens hen de meerwaarde is van een doctoraatsdiploma op de arbeidsmarkt.

9.1 Sector en functie

Aan de respondenten werd gevraagd de sectoren te rangschikken van één tot acht waarbij ‘één’ de sector is waarin ze in de toekomst het liefst willen werken en ‘acht’ de sector waarin ze later het minst graag willen werken. De percentages in onderstaande tabel geven het percentage respondenten weer dat de betreffende sector zijn eerste, tweede of derde voorkeur gaf.

Uit de resultaten blijkt duidelijk dat de universiteit bij junioronderzoekers de meest populaire sector blijft (tabel 37). Meer dan drie op vier onderzoekers wil later graag aan de slag aan een universiteit. Daarnaast zijn ook niet-universitaire onderwijsinstellingen en de overheidssector vrij populair. Het uitoefenen van een vrij beroep en werken in de primaire sector spreekt junioronderzoekers het minst aan.

De sector waarin jonge onderzoekers later graag willen werken, verschilt ook naar geslacht. Mannen streven iets vaker dan vrouwen een academische aanstelling of een aanstelling in de nijverheidssector na. Vrouwen langs hun kant zijn iets meer dan mannen geïnteresseerd in een job in een niet-universitaire onderwijsinstelling of de non-profit sector.

Tabel 37: Verdeling van de respondenten naar sector waar ze in de toekomst willen werken en geslacht (in %) (N=916; df=1)

	Vrouw	Man	Totaal	χ^2		Gmdd
Universiteit	73,3	79,1	76,1	4,1	*	2,5
Overheidssector	55,6	52,8	54,3	0,7		3,6
Niet-universitaire onderwijsinstelling	58,2	44,7	52,0	16,7	***	3,7
Non-profit sector	39,3	23,1	31,8	27,7	***	4,5
Nijverheidssector	23,2	35,5	28,9	16,2	***	5,1
Dienstverlenende sector	22,2	30,7	26,1	8,4	**	4,6
Vrij beroep	19,6	25,2	22,2	4,1	*	5,5
Primaire sector	8,0	8,7	8,3	0,2		6,7

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

De resultaten in tabel 38 tonen duidelijk aan dat de universiteit voor onderzoekers uit alle wetenschapsgebieden de meest populaire sector blijft. Deze voorkeur is wel opvallend sterker bij onderzoekers uit de humane wetenschappen. Uit objectieve cijfers blijkt echter dat de kans dat om na het doctoraat aan de universiteit te kunnen blijven, zeer klein is. Door een discrepantie tussen enerzijds de zeer sterke stijging van het aantal juniorposities, en op lange termijn dus ook het aantal doctoraathouders, en anderzijds de trage stijging van het aantal senior posities (postdocs en professoren) zullen slechts weinigen een academische carrière kunnen uitbouwen. Het overgrote deel van de onderzoekers zal als gevolg hiervan na het behalen van het doctoraat op zoek moeten gaan naar een aanstelling buiten de universiteit.

De aantrekkingskracht van specifieke sectoren verschilt ook sterk tussen de wetenschapsgebieden. Vooral onderzoekers uit de toegepaste wetenschappen en in iets mindere mate de exacte wetenschappen willen later graag in de nijverheidssector aan de slag. Daarnaast zijn respondenten uit de humane wetenschappen zeer geïnteresseerd in een job in een niet-universitaire onderwijsinstelling en respondenten uit de sociale wetenschappen in een aanstelling in de non-profit sector.

Tabel 38: Verdeling van de respondenten naar sector waar ze in de toekomst willen werken en wetenschapsgebied (in %) (N=914; df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Universiteit	84,8	75,6	74,5	71,1	79,0	76,1	9,4	
Overheidssector	69,6	56,1	59,6	52,0	44,2	54,3	22,4	***
Niet-universitaire onderwijsinstelling	69,6	57,9	50,9	37,9	55,4	52,0	37,4	***
Non-profit sector	28,6	52,4	21,7	17,0	42,0	31,7	76,6	***
Nijverheidssector	4,5	7,3	36,6	53,4	23,7	28,9	151,1	***
Dienstverlenende sector	17,9	25,0	26,7	38,9	16,1	26,1	37,2	***
Vrij beroep	24,1	16,0	19,3	20,2	30,4	22,2	14,0	*
Primaire sector	3,6	4,3	11,2	10,7	8,5	8,2	10,4	**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Onderstaande tabel geeft weer hoe groot respondenten de kans inschatten op het verkrijgen van een job in de sector waarin men later het liefste wil werken naargelang de sector die men verkiest. Wat onmiddellijk opvalt is dat, hoewel de universiteit de meest populaire sector is, onderzoekers de kansen niet hoog inschatten om in de toekomst daadwerkelijk aan de universiteit tewerkgesteld te blijven. De meeste onderzoekers zijn er zich dus wel van bewust dat de kans klein is dat ze op lange termijn een academische carrière kunnen uitbouwen. Naast de universiteit lijken ook niet-universitaire onderwijsinstellingen en de overheidssector vaak moeilijk toegankelijk. Respondenten die later het liefst aan de slag willen in de nijverheidssector, de dienstverlenende sector schatten hun kansen zeer hoog in om in deze sectoren ook een job te vinden.

Tabel 39: Kans op job in sector van voorkeur naar sector (in %)

	Sector 1e keuze	klein ¹	Groot ²	N
Universiteit	41,1	54,3	45,7	402
Nijverheidssector	13,7	9,3	90,7	134
Overheidssector	12,2	33,3	66,7	119
Niet-universitaire onderwijsinstelling	9,8	34,5	65,5	96
Non-profit sector	7,2	26,6	73,4	70
Dienstverlenende sector	6,8	10,9	89,1	66
Vrij beroep	6,2	12,1	87,9	61
Primaire sector	3,0	26,9	73,1	29

¹: Heel klein, klein, eerder klein

²: Heel groot, groot, eerder groot

Meer dan de helft van de jonge onderzoekers zou in de toekomst graag blijven werken als onderzoeker. 16% van de onderzoekers heeft geen zin meer in een onderzoeksfunctie in de toekomst. Ongeveer een vijfde van de onderzoekers weet op dit moment nog niet in welke functie ze in de toekomst graag willen terecht komen. Uit de cijfers blijkt daarnaast ook dat mannen (59%) in de toekomst vaker willen blijven werken als onderzoeker dan vrouwen (50%). Twintig procent van de vrouwen geeft zelfs aan in de toekomst helemaal niet meer in een onderzoeksfunctie te willen

werken. Bij mannen is dit slechts twaalf procent. Voorgaand onderzoek toonde ook reeds aan dat vrouwen meer dan mannen geïnteresseerd zijn om na hun universitaire loopbaan te werken in een functie waar ze de theoretische kennis die ze opgedaan hebben, in een meer maatschappelijke relevante context kunnen gebruiken (Vandenbussche, 2008). Tot slot bleek uit de analyses van de resultaten het wetenschapsdomein waarin onderzoekers werken, geen significante invloed heeft op het soort functie dat ze later willen uitoefenen (niet in tabel).

Tabel 40: Verdeling van respondenten naar functie waarin ze het liefst willen werken naar geslacht (in %) (N= 919; $\chi^2 = 17,802$; $p=0,000$; $df=3$)

	Vrouw	Man	Totaal
Onderzoeksfunctie	49,8	58,6	53,9
Ik weet het nog niet	23,8	19,1	21,6
Functie buiten het onderzoek	19,5	11,8	15,9
Ik heb geen voorkeur	6,9	10,6	8,6
Totaal (N)	493	426	919

9.2 Jobaspecten

Aan de respondenten werd gevraagd welke factoren zij belangrijk vinden in de keuze voor hun toekomstige job. De respondenten konden zeven items selecteren uit een lijst van achttien jobaspecten en deze rangschikken naargelang hun respectievelijk belang. In tabel 41 wordt telkens het aandeel respondenten weergegeven die het aspect hebben geselecteerd, alsook de gemiddelde score die aan elk jobaspect toegekend werd.

De jonge onderzoekers die aan dit onderzoek meegewerkt hebben, willen in de toekomst graag een job met veel intellectuele uitdaging, een goed salaris, een evenwichtige werk-privé balans en fijne collega's. Deze items werden telkens door meer dan de helft van de junioronderzoekers aangeduid. Eerder onbelangrijk zijn de maatschappelijke status van de job en invloed hebben op het beleid van de organisatie.

De eisen waaraan een toekomstige job moeten voldoen, verschillen ook naar geslacht. Mannen vinden het belangrijker dan vrouwen om in hun toekomstige job te kunnen meewerken aan innovatie. Daarnaast hechten zij ook meer belang aan de promotiemogelijkheden en de maatschappelijke status van de job. Vrouwen langs hun kant vinden het dan weer belangrijker dan mannen om een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving.

Tabel 41: Jobaspecten die bepalend zijn voor de jobkeuze van jonge onderzoekers naar geslacht (in %) (N= 912; df=1)

	Vrouw	Man	Totaal	χ^2	Gmdd	
Intellectuele uitdaging	84,5	82,0	83,3	1,0	5,38	
Salaris	75,5	79,4	77,3	2,0	4,15	
Goede combinatie werk en privé	71,8	66,7	69,4	2,8	4,76	
Aangename collega's	65,8	64,5	65,2	0,2	3,55	
Geografische locatie	59,7	59,6	59,6	0,0	4,02	
Werkzekerheid	56,6	50,8	53,9	3,0	4,23	
Mate van onafhankelijkheid	45,0	50,1	47,4	2,4	3,98	
Mate van verantwoordelijkheid	35,2	32,6	34,0	0,7	3,80	
Mogelijkheden tot promotie	28,4	38,5	33,1	10,5	***	3,41
Benutten van de verworven vaardigheden	32,3	31,4	31,9	0,1		3,22
Bijdrage tot de samenleving	33,1	26,7	30,2	4,4	*	3,94
Samenwerken met anderen	31,3	25,5	28,6	3,7		3,33
Aangename baas	26,0	27,9	26,9	0,4		3,46
Kunnen meewerken aan innovatie	17,6	34,3	25,3	33,4	***	3,55
Scholingsmogelijkheden	23,1	21,3	22,3	0,4		3,40
Internationale contacten	20,0	21,5	20,7	0,3		4,15
Maatschappelijke status	6,3	10,6	8,3	5,5	*	2,59
Invloed hebben op het beleid van de organisatie	6,1	7,6	6,8	0,73		3,25

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Ook het wetenschapsgebied waarin onderzoekers werkzaam zijn, blijkt een invloed uit te oefenen op het type job dat ze in de toekomst willen uitoefenen. De jobaspecten die respondenten hier kiezen hangen vaak nauw samen met de sector waarin ze in de toekomst, gezien hun studiedomein, hoogstwaarschijnlijk zullen terechtkomen. Zo hechten onderzoekers uit de sociale en humane wetenschappen veel meer belang aan de meerwaarde die ze in deze job aan de samenleving kunnen leveren dan hun collega's uit de toegepaste, exacte en medische wetenschappen. Deze laatste kijken vaker uit naar een job waarin ze kunnen meewerken aan innovatie. Uit de cijfers blijkt daarnaast ook dat onderzoekers uit de humane wetenschappen opvallend andere jobaspecten aangeduid hebben dan onderzoekers uit andere wetenschapsgebieden. Zo hechten humane wetenschappers meer belang aan de intellectuele uitdaging en de internationale contacten binnen de job en minder aan hun baas, collega's en het salaris.

Tabel 42: Jobaspecten die bepalend zijn voor de jobkeuze van jonge onderzoekers naar wetenschapsgebied (in %) (N= 910; df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Intellectuele uitdaging	93,7	85,4	83,2	77,8	83,3	83,3	14,7	**
Salaris	66,7	79,3	76,4	76,6	82,9	77,3	11,6	*
Goede combinatie werk en privé	63,1	70,1	67,1	73,0	69,4	69,4	4,1	
Aangename collega's	49,5	72,6	64,0	68,7	64,4	65,2	17,4	**
Geografische locatie	57,7	61,0	64,0	63,9	51,8	59,6	9,1	
Werkzekerheid	52,3	49,4	59,0	48,8	60,4	53,9	9,5	*
Mate van onafhankelijkheid	57,7	55,5	44,1	44,0	42,3	47,4	13,1	**
Mate van verantwoordelijkheid	38,7	30,5	36,0	32,1	24,7	34,0	2,7	
Mogelijkheden tot promotie	28,8	27,4	32,9	36,5	36,0	33,1	5,5	
Benutten van de verworven vaardigheden	35,1	29,9	28,6	31,3	34,2	31,9	2,3	
Bijdrage tot de samenleving	38,7	40,2	26,7	27,0	24,8	30,2	17,0	**
Samenwerken met anderen	24,3	31,1	29,2	31,7	25,2	28,6	4,0	
Aangename baas	17,1	26,8	22,4	34,1	27,0	26,9	13,8	**
Kunnen meewerken aan innovatie	13,5	12,8	29,2	39,3	22,1	25,3	50,2	***
Scholingsmogelijkheden	15,3	21,3	19,9	25,8	24,3	22,3	6,1	
Internationale contacten	28,8	15,2	22,4	24,2	15,3	20,7	13,5	**
Maatschappelijke status	10,8	9,1	6,2	10,3	5,4	8,3	5,8	
Invloed hebben op het beleid van de organisatie	8,1	6,7	3,1	9,1	6,3	6,8	6,0	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

9.3 Vaardigheden en competenties

Aan de respondenten werd gevraagd welke vaardigheden en competenties zij denken nodig te zullen hebben in hun verdere loopbaan. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten vooral vaardigheden en competenties die belangrijk zijn in een onderzoekslapbaan (bv. onderzoeksvaardigheden, wetenschappelijke kennis, analytisch denken,...) aangeduid hebben. Dit komt ook overeen met de eerdere vaststelling (zie tabel 40) dat een groot deel van de respondenten in de toekomst graag als onderzoeker tewerkgesteld wil blijven. Vaardigheden en competenties die meer geassocieerd worden met een loopbaan in het bedrijfsleven (bv. financieel management, carrièreplanning, bedrijfsmatig denken,...) worden door de respondenten als veel minder belangrijk geacht. Uit verdere analyses (niet in tabel) blijkt dat zelfs de respondenten die later in de industrie willen

werken, deze vaardigheden niet beschouwen als belangrijk. Verder onderzoek zal hier moeten uitwijzen of onderzoekers een goed beeld hebben over welke competenties ze nodig zullen hebben bij een overstap naar de industrie, wat bedrijven verwachten van werknemers met een doctoraat en hoe de universiteit onderzoekers beter kan voorbereiden op deze overstap.

Tabel 43 toont ook aan dat mannen en vrouwen een ander beeld hebben op de vaardigheden en competenties die ze in hun verdere loopbaan zullen nodig hebben. Mannen beschouwen analytisch denken, presentatievaardigheden, leervermogen, schriftelijke communicatie, technische vaardigheden en projectmanagement als belangrijke vaardigheden. Vrouwen van hun kant zijn er meer dan mannen van overtuigd dat ze in hun verdere loopbaan zowel zelfstandig als in team moeten kunnen werken, stressbestendig moeten zijn, initiatief moeten kunnen nemen, sociaal vaardig moeten zijn en flexibiliteit aan de dag moeten kunnen leggen. Deze genderverschillen in competenties en vaardigheden die men later denkt nodig te hebben, doen vermoeden dat mannen en vrouwen andere types job ambiëren.

Tabel 43: Vaardigheden en competenties die jonge onderzoekers belangrijk vinden voor hun verdere loopbaan naar geslacht (in %) (N= 909; df=1)

	Vrouw	Man	Totaal	χ^2	Gmdd
Onderzoeksvaardigheden	69,6	69,9	69,7	0,0	5,53
Wetenschappelijke kennis	61,8	64,2	62,9	0,6	4,88
Zelfstandig werken	59,1	49,8	54,8	8,0	** 4,16
Sociale vaardigheden	50,1	40,8	45,8	8,0	** 4,21
Analytisch denken	38,8	50,5	44,2	12,5	*** 3,94
Presentatievaardigheden	32,4	41,7	36,7	8,3	** 3,11
Werken in een team	42,1	29,6	36,3	15,2	*** 3,62
Initiatief nemen	37,2	30,6	34,1	4,4	* 3,59
Stressbestendigheid	40,0	26,1	33,6	19,8	*** 3,44
Zelfvertrouwen	34,1	29,4	31,9	2,3	3,82
Onderwijsvaardigheden	34,1	28,7	31,6	3,1	4,22
Talen	26,5	32,2	29,2	3,6	3,65
Leervermogen	24,8	27,7	26,2	1,0	3,89
Flexibiliteit	30,6	19,2	25,3	15,5	*** 3,69
Netwerking	24,0	24,9	24,4	0,1	3,61
Tijdsmanagement	19,7	19,4	19,6	0,0	3,39
Schriftelijke communicatie	16,2	23,0	19,4	6,6	** 3,61
Projectmanagement	15,4	21,6	18,3	5,8	** 3,76
Technische vaardigheden	11,1	26,1	18,0	34,3	*** 4,53
Leidinggeven	15,8	19,4	17,5	2,1	3,48
Onderhandelen	13,6	14,2	13,9	0,1	3,16
Omgaan met tegenslagen	14,0	13,5	13,8	0,0	3,26
Omgaan met diversiteit	6,2	6,9	6,5	0,2	3,13
Bedrijfsmatig denken	4,9	5,9	5,4	0,4	4,84
Carrièreplanning	3,9	5,9	4,8	2,0	3,46
Financieel management	1,4	3,3	2,3	3,5	3,81
Kennis over eigendomsrechten en patenten	1,8	2,9	2,3	1,0	2,45

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Verder verschillen de competenties en vaardigheden die de respondenten denken in hun verder loopbaan nodig te zullen hebben, ook naar wetenschapsgebied (tabel 44). Zo hechten onderzoekers uit de exacte en toegepaste wetenschappen meer belang aan technische vaardigheden, analytisch denken en werken in team dan hun collega's uit andere wetenschapsgebieden. Sociale en humane wetenschappers langs hun kant beschouwen zelfstandig werken, netwerken en onderwijsvaardigheden dan weer als belangrijker. We kunnen verwachten dat onderzoekers ervan overtuigd zijn dat ze de competenties en vaardigheden die ze in hun huidige functie ontwikkelen ook in hun latere loopbaan nodig zullen hebben.

Tabel 44: Vaardigheden en competenties die jonge onderzoekers belangrijk vinden voor hun verdere loopbaan naar wetenschapsgebied (in %) (N= 907; df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Onderzoeksvaardigheden	77,3	71,2	73,3	63,3	69,8	69,8	9,0	
Wetenschappelijke kennis	49,1	51,5	73,3	59,8	74,8	63,1	40,0	***
Zelfstandig werken	63,6	73,6	46,0	44,2	55,4	54,9	43,2	***
Sociale vaardigheden	41,8	52,1	41,6	42,6	49,5	45,8	6,8	
Analytisch denken	30,9	42,3	48,4	58,6	32,9	44,2	41,8	***
Presentatievaardigheden	38,2	39,9	28,6	37,5	38,7	36,7	5,8	
Werken in een team	22,7	33,1	39,8	41,4	37,4	36,4	13,3*	*
Initiatief nemen	24,5	31,3	36,0	35,5	37,8	34,1	6,9	
Stressbestendigheid	34,5	38,7	31,7	26,7	37,8	33,4	9,3	
Zelfvertrouwen	35,5	34,4	27,3	29,9	34,2	32,0	3,7	
Onderwijsvaardigheden	45,5	39,9	26,1	23,5	32,0	31,6	24,8	***
Talen	44,5	22,7	31,1	32,7	20,3	29,0	26,2	***
Leervermogen	26,4	30,1	24,8	31,5	18,5	26,2	11,9	*
Flexibiliteit	23,6	24,5	28,6	18,3	32,4	25,4	13,5	**
Netwerking	38,2	28,2	18,0	22,7	20,7	24,3	18,3	***
Tijdsmanagement	25,5	19,6	14,9	19,1	20,3	19,5	4,8	
Schriftelijke communicatie	27,3	28,2	17,4	16,7	13,5	19,4	18,9	***
Projectmanagement	14,5	12,9	17,4	25,9	16,2	18,3	14,7	**
Technische vaardigheden	2,7	7,4	23,6	32,3	13,5	18,1	70,7	***
Leidinggeven	7,3	11,0	18,6	24,7	17,6	17,3	22,0	***
Onderhandelen	11,8	14,7	9,9	17,1	13,5	13,9	4,8	
Omgaan met tegenslagen	5,5	11,7	18,6	15,5	14,0	13,8	11,0	*
Omgaan met diversiteit	7,3	7,4	6,8	7,2	4,5	6,5	2,0	
Bedrijfsmatig denken	2,7	5,5	5,0	8,0	4,1	5,4	5,6	
Carrièreplanning	6,4	4,9	3,7	5,6	4,1	4,9	1,6	
Financieel management	0,0	2,5	1,9	3,2	2,7	2,3	3,8	
Kennis over eigendomsrechten en patenten	0,0	1,8	1,2	3,2	3,6	2,3	6,0	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

9.4 Meerwaarde van een doctoraatsdiploma op de arbeidsmarkt

Een doctoraatsdiploma wordt door bijna alle respondenten als een meerwaarde beschouwd in de academische wereld, en ook 90% denkt dat het een pluspunt vormt voor een aanstelling in een niet-universitaire onderwijsinstelling (tabel 45). Ruim drie op vier onderzoekers zijn er ook van overtuigd dat een doctoraatsdiploma gehonoreerd wordt in de overheidssector. In de overige sectoren ligt de waarde die aan een doctoraatsdiploma gehecht wordt volgens de respondenten een heel stuk lager. Waar nog vier op tien onderzoekers denken dat een doctoraatsdiploma als een meerwaarde beschouwd wordt in de nijverheidssector en de non-profit sector daalt dit percentage tot 27% of lager voor een vrij beroep, in de dienstverlenende en primaire sector. We kunnen hieruit afleiden dat de meerwaarde van een doctoraatsdiploma nog steeds sterk geassocieerd wordt met de academische wereld en dat veel onderzoekers eraan twijfelen of een doctoraat ook een pluspunt vormt in andere sectoren. Hoewel heel wat onderzoekers niet overtuigd zijn van de meerwaarde van een doctoraatsdiploma op de arbeidsmarkt, heeft onderzoek bij doctoraathouders op de arbeidsmarkt aangetoond dat de titel van doctor vaak belangrijk was voor het verwerven van een job (Verlinden et al, 2005). Bovendien komen gedoctoreerden vaker terecht in een leidinggevende functie en verdienen ze meer dan hun niet-gedoctoreerde collega's.

De perceptie die de respondenten hebben over de waarde van een doctoraat verschilt ook duidelijk naargelang het wetenschapsgebied waarin ze werkzaam zijn. Opvallend is dat onderzoekers uit de toegepaste wetenschappen de meest positieve visie hebben over de meerwaarde van een doctoraatsdiploma in de meeste sectoren en onderzoekers uit de humane wetenschappen de minst positieve visie. We kunnen hieruit afleiden dat de respondenten deze vraag beantwoord hebben met hun eigen (toekomstig) doctoraatsdiploma in het achterhoofd. Onderzoekers uit de exacte en toegepaste wetenschappen verwachten dan ook dat ze hun doctoraatsdiploma vrij gemakkelijk zullen kunnen valoriseren op de (niet-academische) arbeidsmarkt. Recent onderzoek naar de arbeidssituatie van doctoraathouders heeft aangetoond dat het voor humane wetenschappers inderdaad moeilijker is om hun doctoraat te valoriseren buiten de academische wereld (Moortgat & Van Mellaert, 2009). Zo moeten onderzoekers met een doctoraat in de humane wetenschappen langer zoeken naar een job na hun doctoraat, komen ze vaker terecht in jobs waarbij er geen doctoraatsdiploma vereist is en zijn ze vaker werkloos dan doctoraathouders uit andere wetenschapsgebieden.

Tabel 45: Verdeling van respondenten die denken dat een doctoraatsdiploma eerder wel of wel als een meerwaarde beschouwd wordt in de volgende sectoren naar wetenschapsgebied (in %) (N=915; df=4)

	Humane	Sociale	Exacte	Toegepaste	Medische	Totaal	χ^2	
Universiteit	100,0	100,0	100,0	99,6	100,0	99,9	2,6	
Niet- universitaire onderwijsinstelling	91,1	90,9	90,1	92,9	89,3	90,9	2,0	
Overheidssector	73,2	78,0	74,7	78,7	78,1	77,0	2,0	
Nijverheidssector	17,9	23,8	52,5	59,3	41,5	42,3	87,3	***
Non- profit sector	25,0	34,1	25,3	32,8	40,2	32,6	12,9	*
Vrij beroep	33,0	33,5	32,1	30,4	27,2	30,8	2,3	
Dienstverlenende sector	22,3	30,5	34,0	37,5	20,1	29,5	21,8	***
Primaire sector	7,1	12,8	24,1	22,9	19,2	18,5	19,8	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

10 Aanbevelingen

De aanbevelingen op basis van deze survey zullen opgenomen worden in het interuniversitaire rapport.

11 Bibliografie

Ackers, L. (2005). Moving people and knowledge: scientific mobility in the European Union. *International Migration*, 43(5), 99-131.

Commission of the European Communities. (2000). Towards a European research area. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Brussels.

Kulonpalo, J. (2007). *Academic Finns abroad. Challenges of international mobility and the research career*. Academy of Finland.

Kyvik, S., Berit, K., Remme, J. & Blume, S. (1999). International mobility among Nordic doctoral students. *Higher Education*, 38, 379-400.

Lam, A. (2005). Work roles and careers of R&D scientists in network organizations. *Industrial Relations*, 44, 242-275.

Lam, A. (2007). Knowledge networks and careers: academic scientists in industry-university links. *Journal of management studies*, 44, 993-1016.

Leyman, A & Steegmans, N. (2006). *Het Vlaamse onderwijs in genderstatistieken*. Antwerpen/Diepenbeek: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Leyman, A., Desmyter, F., Decroos, L., Van der Goten, G., Vandeveld, K., Hoedemakers, C., Van Rossem, R., Page, H., Bracke, N. (2008). *Survey Doctoral Schools*. UGent.

Melin, G. (2005). The dark side of mobility: negative experiences of doing a postdoc abroad. *Research Evaluation*, 14(3), 229-237.

Moortgat, P. & Van Mellaert, G. (2009). De CDH-enquête en de maatschappelijke valorisatie van het doctoraat: feiten en perceptie tegenover werkelijkheid en statistiek. In R. Van Rossem, K. Vandeveld, & H. De Grande (Eds.), *Kennis in Wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel*. (pp. 185-215). Gent: HR².

Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M. & Vermunt, J.K.. (2007). Construction and validation of the Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards. *Tijdschrift voor Arbeidsgeneeskunde en Ergonomie*, XLIV, 11-17.

Pyck, H. & Demoor, M. (2007). *Rapport M/V Universiteit Gent. Deel 1: statistisch rapport*.

Vabø, A. (2003). *Barriers to mobility in research training in the Nordic countries*. Oslo.

Vandenbussche, L. (2008). Outflow: exit interviews. In VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen (Eds.) (2008). *Equality Guide. HR Instrument for equal opportunities at universities*. Antwerpen: Garant.

Verlinden, A., Billiet, J., Smedts, D., Page, H., Pyck, H. & Van de Velde, M.C., (2005) *Doctoreren in Vlaanderen. Verslag van de survey aan de Universiteit Gent en de Katholieke Universiteit Leuven*, Universiteit Gent / K.U. Leuven.

Visser, M.F., & Moed, H.F. (2006) *Doctoreren aan Vlaamse Universiteiten (1991-2002). Kwantitatieve Analyse*. VRWB: Brussel.

12 Bijlagen

12.1 Vragenlijst

1. Studie- en arbeidsverleden

*** 1: In welk jaar behaalde u uw eerste licentiaats/masterdiploma of gelijkwaardig?**

Vul uw antwoord hier in: _____

*** 2: Aan welke instelling behaalde u dit licentiaats/masterdiploma of een ander gelijkwaardig diploma?**

- UGent
- KUL
- VUB
- UA
- UHasselt
- KUB
- Een Waalse universiteit
- Een buitenlandse universiteit
- Een Vlaamse hogeschool
- Een Waalse hogeschool
- Een buitenlandse hogeschool

*** 3: In welk studiegebied behaalde u uw diploma?**

- Wijsbegeerte en moraalwetenschappen
- Godgeleerdheid, godsdienstwetenschappen en kerkelijk recht
- Taal- en letterkunde
- Geschiedenis
- Archeologie en kunstwetenschappen, kunsten
- Rechten, notariaat en criminologische wetenschappen
- Psychologische en pedagogische wetenschappen
- Economische en toegepaste economische wetenschappen
- Politieke en sociale wetenschappen
- Sociale gezondheidswetenschappen
- Lichamelijke opvoeding, revalidatiewetenschappen en kinesithérapie
- Wetenschappen
- Toegepaste wetenschappen, industriële wetenschappen
- Toegepaste biologische wetenschappen
- Geneeskunde
- Tandheelkunde
- Diergeneeskunde
- Farmaceutische wetenschappen
- Gecombineerde studiegebieden

*** 4: Met welke graad behaalde u dit diploma?**

- Voldoening
- Onderscheiding
- Grote onderscheiding
- Grootste onderscheiding
- Grootste onderscheiding met felicitaties van de jury
- Buitenlands diploma, graad niet equivalent met het Vlaamse systeem
- Weet niet

*** 5: Hebt u hierna nog een diploma behaald? Indien u meerdere diploma's behaalde, gelieve dan alle categorieën aan te duiden die voor u van toepassing zijn.**

Selecteer alles wat voldoet

- Ja, nog een licentiaats/masterdiploma of gelijkwaardig
- Ja, een postgraduaat, banaba of aggregaat,...
- Ja, een manama
- ja, andere
- Neen

*****Vraag 1-4 worden herhaald voor het laatst behaalde manama en licentiaats/masterdiploma.***

*** 6: Bent u tijdens uw studies meer dan één maand naar het buitenland geweest in het kader van uw opleiding?**

- Ja
- Nee

*** 7: Hoeveel jobs (met een minimale duurtijd van 1 maand) hebt u uitgeoefend voordat u begon te werken aan de UGent? Vakantiejobs worden hierbij niet meegerekend.**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 of meer

*****vragen 8-11 enkel voor wie minstens 1 werkervaring heeft voor deze aan de UGent***

*** 8: Deze vraag gaat over uw laatste job voordat u aan de UGent begon. In welke sector was u tewerkgesteld?**

- Andere universiteit
- Niet-universitaire onderwijsinstelling
- Overheidssector (intergouvernementeel of federaal, regionaal, lokaal,...)
- Non-profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening,...)
- Dienstverlenende sector (banksector, verzekeringen, winkels, vervoer, ICT,...)
- Nijverheidssector (machinebouw, hout, textiel, chemische nijverheid,...)
- Primaire sector (landbouw, visserij, bosbouw,..)
- Vrij beroep

*** 9: Welke soort functie oefende u uit?**

- Hoofdzakelijk een onderzoeksfunctie
- Gedeeltelijk een onderzoeksfunctie
- Geen onderzoeksfunctie

*** 10: Hoe lang hebt u deze job uitgeoefend?**

- Minder dan 6 maanden
- Tussen de 6 maanden en 1 jaar
- Tussen 1 en 2 jaar
- Tussen 2 en 5 jaar
- Meer dan 5 jaar

*** 11: Waar oefende u deze job uit?**

- België
- Een ander land binnen de EU
- Europa buiten de EU
- Noord- of Midden-Amerika
- Zuid-Amerika
- Azië
- Afrika
- Oceanië

****vraag 12 enkel voor wie minstens 2werkervaring heeft voor deze aan de UGent.**

*** 12: U hebt voor deze betrekking nog één of meerdere jobs uitgeoefend. In welke sectoren situeerden deze job(s) zich?**

Selecteer alles wat voldoet

- Andere universiteit
- Niet-universitaire onderwijsinstelling
- Overheidssector (intergouvernementeel of federaal, regionaal, lokaal,...)
- Non-profitsector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening,...)
- Dienstverlenende sector (banksector, verzekeringen, winkels, vervoer, ICT,...)
- Nijverheidssector (machinebouw, hout, textiel, chemische nijverheid,...)
- Primaire sector (landbouw, visserij, bosbouw,..)
- Vrij beroep

2. Verrichten van onderzoek

De volgende vragen gaan over uw ervaringen bij het verrichten van onderzoek tijdens uw huidige betrekking.

*** 13: Met de volgende vraag peilen we naar de relatie met uw promotor. In welke mate bent u akkoord of niet akkoord met volgende uitspraken over uw promotor? Hij/zij...**

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord	Niet van toepassing
Bepaalt te veel in detail het verloop van mijn project							
Stimuleert mij om naar congressen te gaan							
Helpt bij het voorbereiden van publicaties							
Brengt mij in contact met andere onderzoekers							
Geeft advies bij de uitbouw van mijn project							
Weet weinig af van mijn onderzoeksonderwerp							
Is constructief- kritisch ten aanzien van mijn werk							
Volgt nauwgezet de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot mijn onderwerp							
Zijn/haar wil is wet							
Stimuleert studieverblijven in het buitenland							
Laat mij volledig aan mijn lot over							
Laat mij voldoende vrijheid wat de inhoud van mijn project betreft							
Weet me te enthousiasmeren							
Doet suggesties waar ik wat aan heb							
Dringt te veel zijn/haar eigen visie op							
Is voldoende beschikbaar							

Laat mij voldoende vrijheid wat de methodologie van mijn onderzoek betreft							
Bespreekt regelmatig mijn onderzoek met mij							
Is over het algemeen een goede begeleider							
Denkt dat hij/zij het altijd beter weet							
Houdt mijn tijdsplanning in de gaten							

*** 14: Hieronder worden een aantal persoonlijke en onderzoeksgerelateerde factoren opgesomd die een belemmering kunnen vormen bij het voeren van onderzoek. Door welke factoren wordt uw huidig onderzoek belemmerd?**

Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Selecteer alles wat voldoet

- Langdurige ziekte
- Zwangerschap(pen) en ouderschap
- Huwelijk/relatie
- Job partner
- Combinatie van werk en privé
- Tekort aan onderzoeksvaardigheden
- Een te specifiek onderwerp
- Wisseling van promotor of onderwerp
- Het uitblijven van resultaten
- Gebrek aan werkmiddelen
- Gebrekkige toegang of beschikbaarheid van werkinstrumenten of documentatie
- Belemmerende werksfeer
- Gebrek aan een onderzoeksplan
- Gebrek aan begeleiding
- Tijdsgebrek
- Contracten van te korte duur
- Te veel tijd moeten besteden aan niet-onderzoeksangelegenheden
- Geen van bovenstaande factoren

3. Doctoreren

*** 15: Welke situatie is voor u van toepassing?**

- Ik werk nog aan mijn doctoraatsonderzoek
- Ik heb het doctoraatsproefschrift reeds neergelegd/verdedigd
- Ik ben gestopt met mijn doctoraatsonderzoek
- Ik werk niet aan een doctoraat en heb nooit de intentie gehad om te doctoreren
- Ik werk niet aan een doctoraat, maar heb wel plannen om te doctoreren
- Ik weet nog niet of ik wil doctoreren

*****vraag 16 enkel voor wie het doctoraatsproefschrift reeds heeft neergelegd/verdedigd***

*** 16: Hoe lang geleden hebt u uw doctoraat behaald?**

- Minder dan 6 maand geleden
- Tussen 6 maand en 1 jaar geleden
- Tussen 1 en 2 jaar geleden
- Tussen 2 en 5 jaar geleden
- Meer dan 5 jaar geleden

*****wie nog bezig is of gedaan heeft:***

*** 17: De redenen om te doctoreren kunnen divers zijn. Niet iedereen heeft namelijk dezelfde interesses. In welke mate waren volgende elementen (on)belangrijk bij uw beslissing om een doctoraatsonderzoek aan te vatten?**

*****wie gestopt is:***

*** 17: U gaf aan gestopt te zijn met doctoreren. Dit wil zeggen dat u ooit beslist hebt om een doctoraatsonderzoek aan te vatten. In welke mate waren volgende elementen belangrijk of onbelangrijk bij uw beslissing om een doctoraatsonderzoek aan te vatten?**

*****wie er aan wil beginnen:***

*** 17: U gaf aan te willen beginnen met een doctoraatsonderzoek. In welke mate zijn/waren volgende elementen belangrijk of onbelangrijk bij deze beslissing?**

*****wie het nog niet weet:***

*** 17: U gaf aan nog niet te weten of u wil doctoreren. In welke mate zullen volgende elementen belangrijk of onbelangrijk zijn bij uw beslissing om een doctoraatsonderzoek aan te vatten?**

	Helemaal onbelangrijk	Onbelangrijk	Eerder onbelangrijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
De mogelijkheid om mij te specialiseren in mijn discipline							
Mijn interesse voor het onderwerp							
Mijn interesse in onderzoek							
Mijn interesse voor onderwijs (om later les te geven)							
Zin in regelmatige buitenlandse congressen/onderzoeksverblijven							
Stimulans van de professor(en)							
Stimulerende werkomgeving							
De persoon van de promotor (inspirerende persoon, grote naam binnen de vakgroep)							
De (externe en/of interne) reputatie van de onderzoekseenheid							
Op dat moment geen betere aanbieding op de arbeidsmarkt							
De als goed ingeschatte arbeidsmogelijkheden van een doctoraatsdiploma							
De goede combinatie doctoraatsonderzoek en privé							
Ik dacht dat doctoreren me zou liggen							
Een manier om mijn studententijd te verlengen							
Het behalen van een doctoraatsdiploma op zich							
Mijn ambitie voor een academische carrière							
Het aanzien van een doctorandus							
Het vinden van een goed onderwerp							
Het werd me gevraagd/aangeboden							
Voldoen aan de verwachtingen van anderen (bijv. familie, professoren,...)							
De intellectuele vrijheid							
De zelfstandigheid van het werk							
Als "kroon" op het onderzoekswerk dat hoe dan ook toch al werd geleverd in het kader van een andere opdracht							

****voor wie wil beginnen met een doctoraat:**

*** 18: U gaf aan nog niet aan het doctoreren te zijn. In welke mate zijn volgende elementen al dan niet van belang bij het feit dat u nog niet begonnen bent met een doctoraatsonderzoek?**

****voor wie het nog niet weet:**

*** 18: U gaf aan nog niet te weten of u wil doctoreren. In welke mate zijn volgende elementen al dan niet van belang bij het feit dat u nog niet begonnen bent met een doctoraatsonderzoek?**

****voor wie niet de intentie heeft te doctoreren:**

*** 18: U gaf aan niet te willen doctoreren. In welke mate zijn volgende elementen al dan niet van belang geweest bij uw beslissing om niet te doctoreren?**

****voor wie gestopt is:**

*** 18: U gaf aan gestopt te zijn met uw doctoraatsonderzoek. Hierna volgen een aantal mogelijke redenen waarom mensen stoppen met hun doctoraatsonderzoek. In hoeverre waren volgende elementen belangrijk of onbelangrijk bij uw beslissing op te stoppen met doctoreren?**

	Helemaal onbelangrijk	Onbelangrijk	Eerder onbelangrijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
Ik heb weinig interesse in verregaande specialisatie							
Ik heb weinig interesse in het voorgestelde onderwerp							
Ik heb weinig interesse in onderzoek							
Ik heb meer interesse in het geven van onderwijs							
Ik heb geen zin in regelmatige buitenlandse congressen/onderzoeksverblijven							
Er is een gebrek aan stimulans van de professor(en)							
Er is een gebrek aan een stimulerende werkomgeving							
Ik vind de promotor te weinig inspirerend							
Ik vind de (interne en/of externe) reputatie van de onderzoeksgroep niet goed							
De arbeidsmogelijkheden voor iemand met een doctoraatsdiploma lijken me beperkt							
De combinatie van doctoraatsonderzoek en privéleven lijkt me te moeilijk							
Ik heb het idee dat doctoreren te weinig vrije tijd over laat							
Ik denk dat doctoreren me niet zou liggen							
Ik heb niet de ambitie om te doctoreren							
Het contract laat geen doctoraatsonderzoek toe							
Er is geen financiering voor een doctoraatsonderzoek							

Er is geen geschikte promotor							
Ik vind geen goed onderwerp							
Niemand heeft mij ooit aangesproken om te doctoreren							
Het doctoraatsvoorstel dat ik indiende, werd niet goedgekeurd							
Ik heb geen zin om voortdurend met eenzelfde onderwerp bezig te zijn							
Ik heb het behalen van een doctoraatsdiploma niet nodig voor mijn verdere carrière							
Ik word niet gesteund door partner, familie, vrienden							
Persoonlijke omstandigheden verhinderen mij om te doctoreren/te starten met een doctoraatsonderzoek							
Het lijkt mij een te grote inspanning							
Ik heb het idee dat ik niet geschikt ben om te doctoreren							

****voor wie gestopt is:**

*** 19: In welke fase bent u gestopt met uw doctoraatsonderzoek?**

****voor wie nog bezig is:**

*** 19: In welke fase van uw doctoraatsonderzoek zit u nu?**

- In de planningsfase
- In de uitvoeringsfase
- In de afwerkingsfase
- In de rapporteringsfase

****voor wie ooit begonnen is:**

*** 20: In welke mate was er van bij de aanvang van uw doctoraatsonderzoek sprake van een uitgewerkt onderzoeksvoorstel?**

- Er was van bij het begin een volledig uitgewerkt onderzoeksvoorstel (met werkplanning, methoden van onderzoek, theoretisch kader,...)
- Er was een beknopt onderzoeksvoorstel dat nog verder uitgewerkt diende te worden
- Er was geen onderzoeksvoorstel, maar wel een onderzoeksidee/richting/onderwerp
- Ik had nog geen onderzoeksonderwerp en moest nog volledig uitzoeken welke richting ik uitwilde met mijn doctoraat

4. Samenwerking met andere sectoren

*** 21: Met welke sectoren (organisaties) werkt u samen tijdens uw huidig onderzoek?**

Selecteer alles wat voldoet

- Andere universiteiten
- Niet-universitaire onderwijsinstellingen
- Overheidssector (intergouvernementeel, federaal, regionaal, lokaal,..)
- Non-Profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening,...)
- Dienstverlenende sector (winkels, banken, vervoer,...)
- Nijverheidssector (machinebouw, hout, textiel, chemische nijverheid, metallurgie,...)
- Primaire sector (landbouw, bosbouw, visserij)
- Vrije beroepen
- Ik werk met geen enkele sector samen

*** 22: Met welke sector (organisatie) werkt u het meest samen?**

- Overheidssector (intergouvernementeel, federaal, regionaal, lokaal,..)
- Non-Profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening,...)
- Dienstverlenende sector (winkels, banken, vervoer,...)
- Nijverheidssector (machinebouw, hout, textiel, chemische nijverheid, metallurgie,...)
- Primaire sector (landbouw, bosbouw, visserij)
- Vrije beroepen
- Ik werk met geen van deze sectoren samen

****vragen 23-26 voor de sector waarmee men het meest samenwerkt. Hier: voorbeeld met overheidssector**

*** 23: Deze vraag gaat over uw samenwerking met de overheidssector. Gelieve de vorm(en) van deze samenwerking aan te kruisen en de aangekruiste vormen daarna te rangschikken in de tekstvakken rechts van de items (1=de belangrijkste vorm).**

Selecteer alle toepasselijke antwoorden en rangschik

- Uitbouwen van een netwerk
- Contractonderzoek (geheel of gedeeltelijk gefinancierd door de organisatie)
- Kennissuitwisseling
- Dataverzameling
- Gebruik van labo's, werktuigen,...
- Productontwikkeling
- Vorming geven
- Vorming volgen

*** 24: Deze vraag gaat over uw samenwerking met de overheidssector. Wie nam het initiatief om deze samenwerking op te zetten?**

- Ikzelf
- Mijn promotor
- De sector/organisatie
- Ik weet het niet

*** 25: Deze vraag gaat over uw samenwerking met de overheidssector. In welke mate ervaart/ervoer u volgende problemen bij die samenwerking?**

	Helemaal niet	Niet	Eerder niet	Eerder wel	Wel	Helemaal wel
Een gebrek aan stimulering door de promotor						
Een gebrek aan stimulering door de vakgroep						
Een gebrek aan enthousiasme van de organisatie(s) / sector(en)						
Een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking						
Een gebrek aan meerwaarde voor mijn onderzoek						
Angst voor een slechte afloop van de samenwerking						
Dat mijn doorgroeimogelijkheden aan de universiteit erdoor beperkt werden						
Een verlies van controle over mijn onderzoek						
Problemen in verband met intellectueel eigendom						
Een moeilijke combinatie van werk en privéleven						
Belemmeringen door verplichtingen aan de UGent (bijv. onderwijsopdracht, taak aan de onderzoeksgroep)						
Financiële beperkingen						
Administratieve barrières						
Tijdsgebrek						
Andere problemen						

*** 26: Deze vraag gaat over uw samenwerking met de overheidssector. In welke mate ervaart/ervoer u onderstaande gevolgen van deze samenwerking? Ik ervaar / ervoer ...**

	Helemaal niet	Niet	Eerder niet	Eerder wel	Wel	Helemaal wel
Dat dit contact mijn carrièremogelijkheden BINNEN de academische sector verhoogt						
Dat dit contact mijn carrièremogelijkheden BUITEN de academische sector verhoogt						
Dat ik door dit contact kennis verworven heb die relevant is voor mijn (doctoraats)onderzoek						
Dat dit contact mijn vaardigheden verruimd heeft						
Dat dit contact mij persoonlijk verrijkt heeft						
Een ander gevolg						

****voor wie met geen van de sectoren samenwerkt:**

*** 27: U gaf aan niet samen te werken met volgende sectoren: overheid, non-profit, industrie, primaire sector, vrije beroepen. In hoeverre ervaart / ervoer u volgende redenen om niet samen te werken?Ik ervaar / ervoer ...**

	Helemaal niet	Niet	Eerder niet	Eerder wel	Wel	Helemaal wel
Een gebrek aan stimulering door de promotor						
Een gebrek aan stimulering door de vakgroep						
Een gebrek aan enthousiasme van de organisatie(s) / sector(en)						
Een gebrek aan informatie over de mogelijkheden tot samenwerking						
Een gebrek aan meerwaarde voor mijn onderzoek						
Een gebrek aan geloof in een goede afloop van zo een samenwerking						
Dat mijn doorgroeimogelijkheden aan de universiteit erdoor beperkt zouden worden						

Dat ik de controle over mijn onderzoek zou verliezen						
Problemen in verband met intellectueel eigendom						
Dat werk en privéleven moeilijk te combineren zouden zijn						
Belemmeringen door verplichtingen aan de UGent (bijv. onderwijsopdracht, taak aan onderzoeksgroep)						
Financiële beperkingen						
Administratieve barrières						
Tijdsgebrek						
Andere problemen						

5. Tijdelijke verblijven in het buitenland

*** 28: Bent u sinds u onderzoeker bent reeds meer dan een maand tijdens (een van) uw aanstelling(en) naar het buitenland geweest voor uw onderzoek?**

- Ja, één keer
- Ja, twee keer
- Ja, drie keer
- Ja, meer dan drie keer
- Neen

****vraag 29-31 voor wie minstens één maal naar het buitenland ging**

*** 29: In welk land verbleef u tijdens uw laatste verblijf van meer dan 1 maand in het buitenland?**

(lijst met alle landen om uit te kiezen)

*** 30: Hoe lang verbleef u in het buitenland tijdens dit verblijf?**

- 1-3 maand
- 4-6 maand
- 7-9 maand
- 10-12 maand
- Meer dan één jaar

*** 31: Hoe werd dit verblijf gefinancierd? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.**

Selecteer alles wat voldoet

- FWO reiskrediet
- VLIR reisbeurs-BTC-DGDC
- Federaal wetenschapsbeleid
- Financiering in het kader van een bilaterale of multilaterale overeenkomst tussen de UGent en een andere universiteit
- Vlaamse overheid (bv. culturele overeenkomsten)
- Financiering van een project
- Financiering van de faculteit/vakgroep
- Beurs van een ander land (bv. gastland)
- Beurs van een internationale organisatie (bv. Europese Commissie, NATO,...)
- Financiering via eigen beurs (bv. bench fee FWO, BOF,...)
- Persoonlijke financiering
- Ik weet het niet
- Andere

****vraag 29-31 worden herhaald voor wat betreft het op één na laatste verblijf in het buitenland voor wie minstens 2 keer naar het buitenland ging.**

****vraag 32-33 voor wie minstens één maal naar het buitenland ging.**

*** 32: Hieronder vindt u een aantal uitspraken over de gevolgen van internationale mobiliteit. Duid voor elke uitspraak aan of u hiermee akkoord of niet akkoord gaat.**

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Eerder niet akkoord	Eerder akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Mijn verblijf in het buitenland heeft mijn kennis over mijn onderzoeksonderwerp verbreed						
Mijn verblijf in het buitenland heeft mij op persoonlijk vlak verrijkt						
Het verblijf in het buitenland heeft mijn taalvaardigheid verbeterd						
Mijn verblijf in het buitenland heeft mijn internationaal netwerk uitgebreid						
Mijn verblijf in het buitenland heeft mij nieuwe inzichten/onderzoeksvragen verschaft						
Mijn verblijf in het buitenland heeft van mij een meer volwassen onderzoeker gemaakt						
Mijn promotor en collega's						

waren geïnteresseerd in de kennis die ik opgedaan heb tijdens mijn verblijf in het buitenland						
Ik heb de kennis die ik heb opgedaan tijdens mijn verblijf in het buitenland kunnen overbrengen naar mijn eigen onderzoeksgroep						
De contacten die ik gelegd heb in het buitenland en de kennis die ik verworven heb, zijn belangrijk voor mijn verder onderzoek						
Tijdens mijn verblijf in het buitenland heb ik ervaring kunnen opdoen in een onderzoeksinstelling met een goede wetenschappelijke reputatie						
Mijn verblijf in het buitenland is een meerwaarde voor mijn verdere carrière als onderzoeker						

*** 33: Hieronder worden een aantal problemen opgesomd die kunnen voorkomen voor, tijdens of na een verblijf in het buitenland. Duid voor elk van onderstaande items aan in welke mate u hiermee problemen hebt ervaren.**

	Geen	Een beetje	Veel	Niet van toepassing
Partner				
Kinderen				
(Gebrekkige) professionele begeleiding aan de gastinstelling				
(Gebrekkige) integratie in de onderzoeksgroep in de gastinstelling				
problemen met de samenwerking met de onderzoekers in de gastinstelling				
Huisvesting in het gastland				
Mijn taalvaardigheid				
(Problemen met) regelgeving of administratie				
Uitbetaling van loon, terugbetaling van onkosten,...				
(Gebrek aan) informatie over leven in het gastland				
Problemen met sociale integratie in het gastland				

Problemen met het vinden van financiering voor mijn verblijf in het buitenland				
Problemen met het vinden van informatie over de mogelijkheden en financieringskanalen voor buitenlandse onderzoeksverblijven				
Toestemming van mijn promotor				
Tijdsdruk/verplichtingen aan de UGent (bv. onderzoek, lesgeven,...)				
Gebrekkige erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen				

6. Algemene werktevredenheid

*** 34: In hoeverre bent u in het algemeen tevreden over uw huidige baan?**

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Eerder tevreden
- Eerder ontevreden
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

*** 35: Het doel van dit onderdeel is inzicht verkrijgen in hoe u als werknemer bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving ervaart. Opgelet. Niets uit deze vraag mag gekopieerd worden. Neem aub contact op met ECOOM UGent voor verdere informatie.**

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?				
Werkt u onder tijdsdruk?				
Moet u zich haasten?				
Is uw werk emotioneel zwaar?				
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken				
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?				
Is uw werk gevarieerd?				
Vraagt uw werk een eigen inbreng?				
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden of capaciteiten?				
Leert u nieuwe dingen op het werk?				
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?				
Heeft u invloed op het werktempo?				
Kunt u uw werk even onderbreken als u				

dat nodig vindt?				
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?				
Heeft u veel te zeggen over wat gebeurt op uw werkplek?				
Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?				
Kunt u met uw directe leidinggevende voldoende overleggen over uw werk?				
Kunt u, als dat nodig is, uw collega's om hulp vragen?				
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?				
Kun u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?				
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?				
Krijgt u tegenstrijdige opdrachten?				
Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zelf zou willen?				
Heeft u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken?				
Heeft u conflicten met uw directe leiding over de inhoud van uw taken?				
Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?				
Ligt duidelijk voor u vast wat precies uw taak is?				
Weet u precies wat u van de andere collega's van uw afdeling mag verwachten?				
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd				
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen				
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer				
Ik moet telkens weer weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen				
Ik geniet van mijn werk				
Ik vind het moeilijk me te ontspannen op het einde van de werkdag				
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel				
Het kost mij moeite om me na het werk in mijn vrije uren te concentreren				
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk				
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid				

mijn werk niet meer zo goed kan doen				
--------------------------------------	--	--	--	--

7. Carrièreplannen

*** 36: Gelieve de onderstaande sectoren (organisaties) te ordenen van 1 tot 8 op basis van de mate waarin u geneigd bent in de toekomst in deze sectoren (organisaties) te werken (1=meest geneigd, 8=minst geneigd).**

- Universiteit:
- Niet-universitaire onderwijsinstelling:
- Overheidssector (intergouvernementeel of federaal, regionaal, lokaal, enz.):
- Non-profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, enz.):
- Dienstverlenende sector:
- Nijverheidssector:
- Primaire sector (landbouw, visserij, bosbouw, enz.):
- Vrij beroep:

*** 37: Hoe groot schat u uw kans op de job van eerste voorkeur in?**

- Heel klein
- Klein
- Eerder klein
- Eerder groot
- Groot
- Heel groot
- Weet niet

*** 38: In welke soort functie zou u het liefste werken in de toekomst?**

- Onderzoeksfunctie
- Functie buiten het onderzoek
- Ik heb geen voorkeur
- Ik weet het nog niet

*** 39: Zou u in de toekomst graag (opnieuw) voor minstens één maand naar het buitenland gaan tijdens uw aanstelling?**

- Ja, maar ik heb hiervoor nog geen concrete plannen
- Ja en ik heb hiervoor reeds concrete plannen
- Neen
- Ik weet het nog niet

**** vraag 40-41 enkel voor wie nog niet naar het buitenland geweest is maar er in de toekomst wel naartoe wil**

*** 40: Duid aan hoe belangrijk of onbelangrijk onderstaande redenen zijn voor uw interesse in een tijdelijk verblijf in het buitenland.**

	Helemaal onbelangrijk	Onbelangrijk	Eerder onbelangrijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
Mijn taalvaardigheid verbeteren						
Mijn onderzoeksvaardigheden verbeteren						
Nieuwe, inspirerende kennis opdoen over mijn onderzoeksonderwerp						
Netwerken opbouwen met buitenlandse collega's						
Samenwerken met belangrijke onderzoekers binnen mijn vakgebied						
Data verzamelen voor mij onderzoek						
Onderzoekservaring opdoen aan een universiteit met een sterke wetenschappelijke reputatie						
Persoonlijke verrijking (bv. in contact komen met andere culturen, verbeteren van sociale/culturele vaardigheden,...)						
Kunnen werken met goede onderzoeksinfrastructuur (bv. machines, bibliotheek,...)						
Training/opleiding volgen						
Meerwaarde voor mijn onderzoek						
Meerwaarde voor mijn carrière als onderzoeker						
Een verblijf in het buitenland vormt een onderdeel van mijn						

onderzoek/project/aanstelling						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--

*** 41: Hieronder vindt u een overzicht van factoren die een barrière kunnen vormen voor, tijdens of na een tijdelijk verblijf in het buitenland. Duid voor elk van onderstaande items aan in welke mate u hiermee problemen ervaart of verwacht.**

	Geen	Een beetje	Veel	Niet van toepassing
Partner				
Kinderen				
Mijn taalvaardigheid				
(Problemen met) huisvesting in het gastland				
Tijdsdruk/verplichtingen aan de UGent (bv. onderzoek, lesgeven,...)				
Toestemming van mijn promotor				
Regelgeving of administratie				
(Gebrek aan) financiering(smogelijkheden)				
(Gebrek aan) informatie over mogelijkheden en financieringskanalen voor een onderzoeksverblijf in het buitenland				
(Gebrek aan) een professioneel netwerk in het buitenland				
Gebrekkige erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen				
Uitbetaling van loon, terugbetaling van onkosten,...				

**** vraag 42 enkel voor wie niet naar het buitenland geweest is en er ook niet naartoe wil.**

*** 42: Duid aan hoe belangrijk of onbelangrijk onderstaande redenen zijn voor uw beslissing om niet tijdelijk naar het buitenland te gaan.**

	Helemaal onbelang rijk	Onbelang rijk	Eerder onbelang rijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassin g
Partner							
Kinderen							
Mijn taalvaardigheid							
(Problemen met) huisvesting in het gastland							
Tijdsdruk/verplichtinge n aan de UGent (bv. onderzoek, lesgeven,...)							
Toestemming van mijn promotor							
(Problemen met) regelgeving of administratie							
(Gebrek aan) financieringsmogelijkhe den							
(Gebrek aan) informatie over mogelijkheden en financieringskanalen voor onderzoeksverblijven in het buitenland							
(Gebrek aan) een professioneel netwerk in het buitenland							
Gebrekinge erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen							
Problemen met de uitbetaling van loon, terugbetaling van onkosten,...							
Geen meerwaarde voor mijn onderzoek							
Geen meerwaarde voor mijn verder carrière							

**** Vraag 43-44 enkel voor wie nog niet naar het buitenland geweest is en nog niet weet of men er in de toekomst naartoe wil**

*** 43: Hieronder vindt u een aantal factoren die vaak genoemd worden als redenen voor een tijdelijk verblijf in het buitenland. Duid aan hoe belangrijk of onbelangrijk onderstaande redenen voor u zouden kunnen zijn voor een tijdelijk verblijf in het buitenland.**

	Helemaal onbelangrijk	Onbelangrijk	Eerder onbelangrijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
Mijn taalvaardigheid verbeteren						
Mijn onderzoeksvaardigheden verbeteren						
Nieuwe, inspirerende kennis opdoen over mijn onderzoeksonderwerp						
Netwerken opbouwen met buitenlandse collega's						
Samenwerken met belangrijke onderzoekers binnen mijn vakgebied						
Data verzamelen voor mij onderzoek						
Onderzoekservaring opdoen aan een universiteit met een sterke wetenschappelijke reputatie						
Persoonlijke verrijking (bv. in contact komen met andere culturen, verbeteren van sociale/culturele vaardigheden,...)						
Kunnen werken met goede onderzoeksinfrastructuur (bv. machines, bibliotheek,...)						
Training/opleiding volgen						
Meerwaarde voor mijn onderzoek						
Meerwaarde voor mijn carrière als onderzoeker						
Een verblijf in het buitenland vormt een onderdeel van mijn onderzoek/project/aanstelling						

*** 44: Hieronder vindt u een overzicht van factoren die een barrière kunnen vormen voor, tijdens of na een tijdelijk verblijf in het buitenland. Duid hieronder aan hoe belangrijk of onbelangrijk deze belemmeringen voor u kunnen zijn voor een tijdelijk verblijf in het buitenland.**

	Helemaal onbelangrijk	Onbelangrijk	Eerder onbelangrijk	Eerder belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk	Niet van toepassing
Partner							
Kinderen							
Mijn taalvaardigheid							
(Problemen met) huisvesting in het gastland							
Tijdsdruk/verplichtingen aan de UGent (bv. onderzoek, lesgeven,...)							
Toestemming van mijn promotor							
Regelgeving of administratie							
(Gebrek aan) financieringsmogelijkheden							
(Gebrek aan) informatie over mogelijkheden en financieringskanalen voor onderzoeksverblijven in het buitenland							
(Gebrek aan) een professioneel netwerk in het buitenland							
Gebrekkige erkenning van buitenlandse ervaringen in de loopbaan van onderzoekers in Vlaanderen							
Problemen met de uitbetaling van loon, terugbetaling van onkosten,...							
Geen meerwaarde voor mijn onderzoek							
Geen meerwaarde voor mijn verdere carrière							

*** 45: Hieronder staan een aantal aspecten opgesomd die een rol kunnen spelen bij uw beslissing tot het al dan niet aannemen van een job. Gelieve uit deze lijst de 7 belangrijkste jobaspecten aan te kruisen en deze te rangschikken van 1 tot 7 (1=belangrijkste jobaspect).**

Selecteer alle toepasselijke antwoorden en geef uw commentaar

- Salaris
- Jobzekerheid
- Geografische locatie
- Mogelijkheden tot promotie
- Intellectuele uitdaging
- Mate van verantwoordelijkheid
- Mate van onafhankelijkheid
- Bijdrage tot de samenleving
- Goede combinatie werk en privé
- Benutten van de verworven vaardigheden
- Internationale contacten
- Samenwerken met anderen
- Scholingsmogelijkheden
- Maatschappelijke status
- Invloed hebben op het beleid van de organisatie
- Aangename collega's
- Aangename baas
- Kunnen meewerken aan innovatie

*** 46: Hieronder staan een aantal vaardigheden en competenties die belangrijk kunnen zijn voor uw loopbaan. Gelieve uit deze lijst de 7 belangrijkste competenties te kiezen en deze vervolgens te rangschikken van 1 tot 7 (1=meest belangrijk voor mijn loopbaan)**

Selecteer alle toepasselijke antwoorden en geef uw commentaar

- Presentatievaardigheden
- Sociale vaardigheden
- Netwerking
- Onderzoeksvaardigheden
- Onderwijsvaardigheden
- Technische vaardigheden
- Talen
- Wetenschappelijke kennis
- Kennis over eigendomsrechten en patenten
- Analytisch denken
- Bedrijfsmatig denken
- Projectmanagement
- Tijdsmanagement
- Financieel management
- Leidinggeven
- Onderhandelen en overtuigingskracht
- Schriftelijke communicatie
- Werken in een team
- Zelfstandig werken
- Initiatief nemen
- Flexibiliteit
- Stressbestendigheid
- Omgaan met mislukkingen

- Zelfvertrouwen
- Leervermogen
- Carrièreplanning
- Omgaan met diversiteit

*** 47: In welke mate denkt u dat een doctoraatsdiploma als een meerwaarde beschouwd wordt in de volgende sectoren?**

	Niet	Eerder niet	Eerder wel	Wel
Universiteit				
Niet- universitaire onderwijsinstelling				
Overheidssector (intergouvernementeel of federaal, regionaal, lokaal, enz.)				
Non- profit sector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, enz.)				
Dienstverlenende sector (winkels, banken, vervoer, recreatie, onroerend goed, enz.)				
Nijverheidssector machinebouw, hout, textiel, chemische nijverheid, metallurgie, enz.)				
Primaire sector (bosbouw, visserij, landbouw, enz.)				
Vrij beroep				

8. Familiale situatie

*** 48: Wat is uw familiale situatie?**

- Alleenstaand zonder kinderen
- Alleenstaande met kinderen
- Samenwonend/gehuwd zonder kinderen
- Samenwonend/gehuwd met kinderen

****vraag 49-50 enkel voor wie kinderen heeft**

*** 49: Hoeveel kinderen hebt u?**

- 1 kind
- 2 kinderen
- 3 kinderen
- 4 kinderen
- 5 kinderen
- 6 kinderen
- meer dan 6 kinderen

*** 50: Hoe oud zijn deze kinderen?**

Vul uw antwoord hier in:

*****vraag 51 enkel voor wie een partner heeft***

*** 51: Wat is de werksituatie van uw partner? Deze...**

- Heeft een job
- Studeert
- Is werkloos / in wachtijd
- Is huisman / huisvrouw
- Anders

9. Tot slot

*** 52: Indien u opmerkingen, commentaren of suggesties heeft i.v.m. de vragenlijst, mag u ze hieronder vermelden.**

Vul uw antwoord hier in:

*** 53: Mogen we u eventueel later opnieuw contacteren om deel te nemen aan een groepsgesprek?**
Selecteer alles wat voldoet

- Ja, voor een groepsgesprek rond doctoreren en academische carrières
- Ja, voor een groepsgesprek rond intersectoriële mobiliteit
- Ja, voor een groepsgesprek rond internationale mobiliteit
- Neen

***** vraag 54 indien ja***

*** 54: Mogen we u vragen uw e-mail adres en/of (werk)telefoonnummer te noteren zodat we u in de toekomst kunnen contacteren voor een groepsgesprek?**

Vul uw antwoord hier in: